



www.cnrs.fr

Bilan social et parité 2015

Cette brochure est éditée par l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique (Direction des ressources humaines / Direction générale déléguée aux ressources) et la Mission pour la place des femmes du CNRS.

Direction de la publication : Alain Fuchs

Direction de la rédaction : Pierre Coural et Anne Pépin

Rédaction-en-chef : Florence Bouyer

Comité de rédaction : Gwladys Baudel – Stéphanie Cousin – Maria-Teresa Pontois

Responsable éditoriale : Carine Constans

Auteurs : la Direction des ressources humaines, la Mission pour la place des femmes, la Coordination nationale de médecine de prévention, la Coordination nationale de prévention et de sécurité, le médiateur du CNRS.

Contact : carine.constans@cnrs.fr

Retrouvez le *Bilan social et parité* du CNRS en ligne à l'adresse : <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>

Les contenus sont consultables de manière interactive.

L'ensemble des données (tableaux et représentations graphiques) est téléchargeable au format xls. Les pictogrammes permettent d'accéder à des séries longues, pluriannuelles.



ÉDITORIAL



Cette deuxième édition du *Bilan social et parité* du CNRS confirme le tournant important pris l'an dernier et l'engagement de notre établissement envers ce que je considère être un sujet de première importance : une information statistique complète sur l'ensemble des agents rémunérés par le CNRS, femmes comme hommes, chercheur-e-s comme ingénieur-e-s et technicien-ne-s, permanents comme contractuels.

Avec cette publication, le CNRS offre un accès aux données sociales systématiquement présentées par genre, dépassant même les exigences de l'arrêté du ministère de la Fonction publique du 23 décembre 2013 sur les contenus des bilans sociaux. De plus, et au-delà de l'accès annuel en support papier, il permet comme à son habitude, une consultation pluriannuelle des données sur des séries longues en support numérique à l'adresse suivante : <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr>

Par ailleurs, dans une démarche d'amélioration continue, cette édition choisit d'aller plus loin, en enrichissant l'état des lieux statistique et les commentaires des tableaux et graphiques, avec des analyses sexuées pluriannuelles détaillées regroupées par chapitre.

Ce *Bilan social et parité 2015*, précieux instrument du dialogue social, offre ainsi un outil de diagnostic amélioré qui apporte un éclairage approfondi sur la politique des ressources humaines du CNRS. Il permet de mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que notre organisme a adopté en 2014. Ce sujet est défendu au quotidien par la Mission pour la place des femmes, mais l'engagement du CNRS est collectif, et je l'espère, irréversible.

Je souhaite que cet ouvrage soit largement diffusé, notamment auprès des instances de décision et d'évaluation, et que chacune et chacun au sein de notre établissement, mais aussi au-delà du CNRS, puisse se l'approprier et en faire un bon usage. Bonne lecture.

Alain FUCHS
Président du CNRS

A handwritten signature in black ink, consisting of the initials 'A. F.' followed by a stylized flourish.

AVANT-PROPOS

Le *Bilan social et parité* du CNRS dresse un état des lieux statistique approfondi des situations comparées des femmes et des hommes au CNRS, suivant les catégories professionnelles, corps et/ou grades, instituts, branches d'activité professionnelle ou sections de rattachement, en se focalisant sur les aspects essentiels de la carrière (recrutement, promotion, mobilité, départ à la retraite, distinctions, rémunération, quotité de travail, formation, etc.), sur l'accès aux responsabilités et sur la composition des instances nationales.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013, puis la circulaire d'application, l'arrêté et le décret du ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique qui ont suivi¹, définissent un socle commun d'indicateurs sexués à inclure dans le rapport de situation comparée femmes-hommes que tous les employeurs publics sont désormais tenus de produire annuellement dans le cadre de leur bilan social.

Cette édition 2015 reprend le sommaire adopté l'an dernier, comprenant six grandes parties : « Conditions générales d'emploi », « Rémunérations », « Formation permanente », « Conditions de travail », « Organisation du temps de travail, congés et compte épargne-temps » et « Statuts et évolutions réglementaires ».

L'intégralité des données contenues dans les tableaux et graphiques de ce document continue par ailleurs d'être consultable et téléchargeable sur le site web dédié (<http://bilansocial.dsi.cnrs.fr/>) où sont également disponibles des données sur des séries longues, présentant les évolutions de certains indicateurs sexués sur plusieurs années.

¹ [Circulaire du 8 juillet 2013](#) relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ; Arrêté du 23 décembre 2013 fixant la liste des indicateurs contenus dans le bilan social prévu à l'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ; Décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Voir www.legifrance.gouv.fr

Comme dans la très grande majorité des organisations, qu'elles soient publiques ou privées, on constate au CNRS des différences entre les situations professionnelles des femmes et des hommes. Ces disparités s'expliquent par plusieurs types de facteurs – démographiques, historiques, socio-culturels – liés les uns aux autres et produisant un effet cumulatif. De nombreuses études ont mis en évidence le poids des stéréotypes sociaux de genre, le rôle de la culture institutionnelle et les facteurs organisationnels dans la production de ces inégalités. Certaines règles, procédures, pratiques quotidiennes et certains critères d'évaluation, se croyant neutres, s'avèrent dans les faits défavorables aux femmes, et plus largement, aux personnes ne se conformant pas à un modèle de carrière traditionnellement masculin.

À travers ce *Bilan social et parité*, le CNRS se fixe un quadruple objectif : cibler au mieux le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'il a adopté en 2014 ; apporter des éléments de réflexion pour l'élaboration de sa politique globale de gestion des ressources humaines ; fournir un instrument indispensable au dialogue social ; et enfin, informer tous ses personnels, ainsi que le public.

Cette édition 2015 est notamment marquée par l'insertion de blocs de commentaires qui portent sur une analyse genrée pluriannuelle et visent à éclairer lecteurs et lectrices sur l'évolution des carrières des chercheur.e.s, ingénieur.e.s et technicien.ne.s ces dernières années.

Parmi les faits saillants de cette année 2015 :

- Au 31 décembre, la part des personnels permanents représente 77,1 % des effectifs du CNRS (24 641 personnes sur 31 944), une proportion sensiblement supérieure à celle constatée globalement dans l'enseignement supérieur. La part des femmes parmi les personnels permanents (42,9 %) est légèrement inférieure à celle parmi les personnels contractuels (43,4 %). La part de femmes parmi les personnels chercheurs est de 33,6 % (37,7 % chez les CR et 28,2 % chez les DR). À titre de comparaison, la proportion de femmes parmi les personnels enseignants-chercheurs titulaires en activité dans l'enseignement supérieur en 2015 est de 36 % (44 % chez les maître.sse.s de conférences et 23 % chez les professeur.e.s d'université)².

² *Enseignement supérieur et recherche : vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2016 (MENESR-DGRH 2015).

AVANT-PROPOS

- L'âge moyen des personnels chercheurs, de 47 ans et 7 mois en 2015, continue de progresser lentement. L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes varie sensiblement selon les corps et les grades. Il est maximal en CR1 (1 an et 6 mois de plus pour les femmes). Chez les ingénieur.e.s et technicien.ne.s, l'âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie : de 44 ans et 7 mois en 2010, il a enregistré une hausse de 13 mois, pour atteindre 45 ans et 8 mois aujourd'hui. L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes varie également selon les corps et les grades.
- On enregistre une hausse continue de la part globale des femmes dans les 300 recrutements de personnels chercheurs permanents (36,3 % par rapport à 35,2 % en 2014 et 30,4 % en 2013). Près des trois-quarts des recrutements CR se font au niveau CR2. Avec 526 avancements prononcés lors de la campagne 2015, le volume est stable par rapport à 2014 (527) mais la part globale de femmes (29,3 %) est en recul par rapport à 2014 (30,9 %) bien que nettement supérieure à la part de femmes en 2013 (25,7 %).
- Sur les 307 personnels ingénieurs et techniciens recrutés par concours externes en 2015, 81 % l'ont été en tant qu'ingénieur.e.s. La proportion de femmes parmi ces ingénieur.e.s a toutefois baissé par rapport à 2014 (41,5 % contre 49,5 %). L'augmentation du volume de la campagne (307 lauréat.e.s contre 260 l'an passé) n'a pas profité aux T, contrairement à 2014. 1 073 ingénieur.e.s et technicien.ne.s ont été promu.e.s, soit par voie d'avancement après avis des commissions administratives paritaires (CAP), soit par concours interne. La proportion de femmes parmi les promu.e.s IT (55,2 %) est globalement en augmentation par rapport à 2014 (54,3 %), de façon plus marquée pour les concours internes (64,4 % contre 57,7 % en 2014) alors que les avancements en CAP sont en très légère baisse (53,3 % contre 53,8 % en 2014). On note que, toutes BAP et grades confondus, la part de femmes parmi les promu.e.s est légèrement supérieure à celle parmi les promouvables et parmi les proposé.e.s, pour les promotions de corps au choix.
- Au 31 décembre 2015, les femmes restent globalement sous-représentées dans les instances de direction et postes de responsabilité au CNRS. Toutefois, la part de femmes parmi les directeur.rice.s adjoint.e.s scientifiques (DAS) des instituts continue de progresser (33,3 % contre 32,3 % en 2014, 25,9 % en 2013 et 20,0 % en 2012) et la proportion de femmes parmi les représentant.e.s du CNRS en région se maintient après avoir enregistré une progression remarquable ces dernières années (42,1 % depuis 2014, 38,6 % en 2013 et 26,3 % en 2012). La part de femmes au sein du Conseil d'administration du CNRS est en revanche en diminution (30,0 % contre 35,0 % en 2014 et 40,0 % en 2013). Le pourcentage de femmes responsables de directions fonctionnelles atteint, lui, au total 57,9 %, et la direction adjointe administrative d'institut reste majoritairement occupée par des femmes (8 sur 10).
- En ce qui concerne les distinctions, on observe une quasi-parité femmes-hommes parmi les médailles d'argent (47,1 %) et la part de femmes parmi les médailles de bronze atteint cette année 60 %. La part des femmes parmi les lauréat.e.s du cristal du CNRS atteint quant à elle 52,4 %.
- Les écarts globaux persistent toutefois entre les femmes et les hommes au niveau des rémunérations et primes. L'écart moyen des rémunérations nettes entre femmes et hommes demeure stable par rapport à 2014 (499 € contre 500 €) et diminue progressivement depuis 2012. Si l'on regarde la rémunération nette mensuelle médiane, l'écart est un peu plus important (593 €, contre 597 € en 2014). Si l'on prend en considération la part des primes dans la rémunération globale, on constate que cette part, chez les chercheur.e.s, est de 11,2 % chez les hommes contre 9,9 % chez les femmes. Chez les ingénieur.e.s de catégorie A, l'écart femmes-hommes est le plus marqué : 17,4 % de primes chez les femmes contre 19,5 % chez les hommes.

SOMMAIRE GÉNÉRAL

Éditorial	1	1.3.3 Sorties	86
Avant-propos	3	1.4 Promotions.....	93
1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI	9	1.4.1 Chercheur-e-s	93
1.1 Effectifs.....	13	1.4.2 Ingénieur-e-s et technicien-ne-s (IT)	99
1.1.1 Types de personnels.....	13	1.5 Accès aux responsabilités et distinctions	103
1.1.2 Âges.....	20	1.5.1 Gouvernance et direction	103
1.1.3 Nationalités.....	27	1.5.2 Accompagnement et suivi des cadres supérieurs	104
1.1.4 Grades, corps, catégories fonction publique (CFP)	32	1.5.3 Le comité national.....	105
1.1.5 Diplômes, métiers, disciplines	33	1.5.4 Médailles, éméritats et cristal	107
1.1.6 Régions	52	2. RÉMUNÉRATIONS	109
1.1.7 Instituts et laboratoires	54	2.1 Masse salariale et plafond d'emploi	113
1.2 Mobilités internes	66	2.2 Dépenses de personnel.....	113
1.2.1 Mobilités structurelle, catégorielle, statutaire et géographique	66	2.2.1 Masse salariale	113
1.2.2 Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) et fonctions susceptibles d'être pourvues (FSEP)	70	2.2.2 Pension civile annuelle brute moyenne	113
1.3 Entrées et sorties.....	71	2.3 Traitements et régimes indemnitaires.....	114
1.3.1 Flux d'ensemble	71	2.3.1 Grilles indiciaires	114
1.3.2 Entrées	72	2.3.2 Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises.....	115

2.3.3 Rémunérations brutes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises.....	117	4.1.4 Congés liés à la santé	149
2.3.4 Primes et indemnités.....	119	4.1.5 Prévention des risques psychosociaux (RPS)	149
3. FORMATION PERMANENTE.....	129	4.2 Activités de médiation	150
3.1 Les faits marquants	131	4.2.1 Les activités du médiateur	150
3.2 Bilan quantitatif	131	4.2.2 Bilan quantitatif	150
3.3 Taux d'accès à la formation des agent-e-s statutaires CNRS ..	131	4.3 La politique handicap.....	151
3.3.1 Taux d'accès à la formation par corps.....	131	4.3.1 Le 2 ^e plan triennal handicap.....	151
3.3.2 Taux d'accès à la formation par institut et par population	131	4.3.2 Les acteurs/trices du handicap	151
3.3.3 Évolution des taux d'accès à la formation des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP)..	132	4.3.3 L'application du plan d'action	151
3.4 Les principaux domaines de formation	132	4.3.4 L'accompagnement des personnes en situation de handicap.....	152
3.5 Budget de la formation.....	133	4.3.5 La sensibilisation des acteurs/trices	154
4. CONDITIONS DE TRAVAIL.....	135	4.3.6 La communication.....	154
4.1 Santé, sécurité et risques professionnels.....	139	4.4 La politique sociale	155
4.1.1 Médecine de prévention.....	139	4.4.1 Les faits marquants	155
4.1.2 Prévention et sécurité.....	140	4.4.2 Le bilan des axes de la politique sociale.....	155
4.1.3 Gestion de la protection sociale	144	4.4.3 Le partenariat avec le CAES	157
		4.4.4 Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale	157
		4.5 Relations professionnelles	158

4.5.1 Représentation syndicale	158	6.2.1 Rémunérations.....	173
4.5.2 Représentation du personnel dans les instances du CNRS ..	158	6.2.2 Primes et indemnités.....	173
4.5.3 Exercice du droit syndical.....	162	6.2.3 Cotisations.....	174
5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS	165	6.2.4 Retraites.....	175
5.1 Temps de travail	167	6.2.5 Prestations en espèce	175
5.2 Congés et absences	168	7. ANNEXES.....	176
5.3 Comptes épargne-temps (CET)	168	1. Délégations régionales	176
5.3.1 Personnels permanents	168	2. Sections du Comité national de la recherche scientifique (mandat 2012 - 2016)	177
5.3.2 Personnels contractuels.....	169	3. Branches d'activité professionnelle (BAP)	178
6. STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES.....	171	4. Reclassement des administratifs / contractuels de statuts antérieurs / titulaires de physique nucléaire	178
6.1 Évolutions législatives et statutaires	173	5. Liste des abréviations.....	179
6.1.1 Évolution relative à l'accueil des étudiants en stage.....	173	INDEX DES TABLEAUX	181
6.1.2 Évolution relative aux congés	173	INDEX DES FIGURES	184
6.2 Évolutions des rémunérations, retraites et prestations en espèce	173	INDEX DES DONNÉES PLURIANNUELLES.....	185



1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

© Frédérique PLAS/IBENS/CNRS Photothèque

La médaille d'or du CNRS, la plus prestigieuse récompense scientifique française, distingue cette année le biologiste cellulaire Eric Karsenti, directeur de recherche émérite du CNRS. Sa carrière a été marquée par des découvertes majeures sur la régulation du cycle cellulaire, c'est-à-dire les mécanismes permettant aux cellules de se diviser. Elle a été effectuée en grande partie au Laboratoire européen de biologie moléculaire (EMBL) en Allemagne. Eric Karsenti a également été un pionnier des approches interdisciplinaires en biologie cellulaire. Sa démarche a été mise en pratique au département de biologie cellulaire et biophysique qu'il a fondé en 1996 puis dirigé au sein de l'EMBL. Toujours soucieux de repousser les frontières de la connaissance, Eric Karsenti a été à l'initiative de l'expédition Tara Oceans (2009-2013) dont l'objectif était de cartographier la biodiversité des océans et qui a livré cette année ses premiers résultats.

Au-delà des commentaires sexués qui suivent les différents tableaux – aux données entièrement déclinées par sexe – et graphiques de cette 2^e édition du *Bilan social et parité* du CNRS, plusieurs évolutions des situations comparées des femmes et des hommes méritent d'être soulignées et ont été rassemblées pour une meilleure lecture.

En ce qui concerne les effectifs : au 31 décembre 2015, la part de femmes parmi les 31 944 agent.e.s payé.e.s par le CNRS est de 43 % (tabl. 1). La proportion de femmes est légèrement plus élevée chez les contractuel.le.s (43,4 %) que chez les permanent.e.s (42,9 %) et ce dernier chiffre a globalement très peu évolué depuis 1999, où les femmes représentaient déjà 42,2 % des personnels permanents.

On observe cependant de fortes disparités selon les catégories de personnels, et selon le corps. En effet, plus l'on monte dans la hiérarchie des corps, moins les femmes sont représentées. La part globale des femmes parmi les personnels (permanents et contractuels) passe ainsi de 65,1 % chez les technicien.ne.s à 45,4 % chez les ingénieur.e.s (50,6 % globalement chez les IT) et n'est plus que de 34,5 % chez les chercheur.e.s.

Chez les permanent.e.s, si les pourcentages globaux sont stables depuis 2011 côté IT (autour de 50,6 %), ils sont en progression chez les chercheur.e.s (33,6 % en 2015 contre 32,5 % en 2011). La part de femmes parmi les DR CNRS est en effet en augmentation depuis 2007 (de 23,4 % à 28,2 %) tandis que la part de femmes parmi les CR a surtout progressé ces 2 dernières années (de 37,1 % en 2013 à 37,5 % en 2014, puis 37,7 % en 2015), reflétant une augmentation de la part des femmes chez les CR2 (de 32,1 % en 2013 à 34,8 % en 2014, puis 35,2 % en 2015), liée à une hausse de la part des femmes à ce niveau de recrutement.

À titre de comparaison, la proportion de femmes parmi les personnels enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires en activité dans l'enseignement supérieur en 2015 est de 36 %, soit 44 % chez les maître.sse.s de conférences, et 23 % chez les professeur.e.s d'université¹.

La diminution continue du nombre de doctorant.e.s payé.e.s par le CNRS (passé de 2 019 au 31 décembre 2011 à 1 701 au 31 décembre 2015) s'accompagne d'une légère diminution de la proportion de femmes parmi ces doctorant.e.s (de 39 % à 38,3 % entre 2011 et 2015). La proportion de femmes chez les chercheur.e.s contractuel.le.s a également diminué (passant de 37,9 % au 31 décembre 2011 à 36,3 % au 31 décembre 2015). Par ailleurs, on note également des différences entre sources de financement (tabl. 11). Ainsi, la part de femmes parmi les doctorant.e.s et chercheur.e.s en CDD financé.e.s sur subvention d'État est inférieure à la part de femmes parmi les doctorant.e.s et chercheur.e.s en CDD financé.e.s sur ressources propres. Toutefois, c'est l'inverse qui est observé pour les contractuel.le.s IT en CDD, où la part de femmes parmi les CDD financés sur subvention d'État est nettement plus élevée que la part de femmes parmi les CDD financés sur ressources propres. La part de femmes parmi les CDD IT reste sensiblement la même depuis 2013 (50,9 % en 2015) mais a baissé chez les CDI IT depuis 2012

(de 65,9 % à 62,7 %, pour des volumes toutefois très limités, à savoir 85 CDD au total en 2012 et 102 en 2015).

Si l'écart d'âge moyen entre hommes et femmes permanent.e.s (tabl. 12) est nul chez les chercheur.e.s tous corps et grades confondus, à l'intérieur des grades, on constate des différences qui signalent une progression de carrière plus lente des femmes. En particulier, l'âge moyen des CR1 femmes est considérablement plus élevé que celui de leurs collègues masculins (+1 an et 6 mois) et le constat est le même également pour les IR2 chez les IT (+1 an et 6 mois).

L'élargissement de la pyramide des âges est toujours plus tardif chez les femmes que chez les hommes pour les personnels chercheurs permanents, comme pour les IR permanent.e.s. À l'âge de 47 ans, 63,8 % des hommes sont DR (60,3 % en 2014) contre 36,1 % des femmes (34,3 % en 2014) ; un signe du décalage encore persistant entre femmes et hommes dans l'âge d'entrée dans le corps des DR. Globalement, en 2015, un peu plus d'un tiers des chercheuses du CNRS relève du corps des DR (36,6 %) alors que près de la moitié de leurs collègues chercheurs masculins sont DR (47 %). Le ratio entre la proportion de DR chez les hommes et la proportion de DR chez les femmes est un indicateur qui reflète de manière globale les différences de progression de carrière entre femmes et hommes, dénommé « indice d'avantage masculin » par l'Observatoire des sciences et des techniques. Un indice d'avantage masculin supérieur à 1 reflète ainsi un taux global d'accès à la promotion plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Aujourd'hui égal à 1,29 pour l'ensemble du CNRS, cet indice a considérablement diminué depuis 2009, où il était égal à 1,52.

À titre de comparaison, l'indice d'avantage masculin à l'université (défini comme le ratio entre la proportion de professeurs des universités chez les enseignants-chercheurs et la proportion de professeurs des universités chez les enseignantes-chercheuses) était de 1,49 en 2014, avec 37,1 % de professeurs des universités chez les hommes contre 24,9 % chez les femmes².

L'indice d'avantage masculin varie toutefois considérablement selon les instituts du CNRS (voir fig. 17 – l'échelle de droite se rapportant à l'indice d'avantage masculin et celle de gauche aux proportions de CR et DR femmes et hommes). Soulignons que l'indice d'avantage masculin est plus élevé dans les 2 instituts pourtant depuis longtemps les plus féminisés au CNRS, l'INSB et l'INSHS, révélant le plafond de verre qui persiste dans ces instituts quant à l'accès au corps des DR. Deux des instituts les moins féminisés, l'INSMI et l'INS2I, n'affichent en revanche aucun avantage masculin.

La situation est en effet très contrastée entre instituts quant à leurs proportions de chercheuses, et l'on peut ainsi distinguer 3 groupes depuis plusieurs années : 2 instituts seulement (INSHS et INSB) dépassent le seuil des 40 % de femmes depuis 2007 au moins (date du premier livret « La parité dans les métiers du CNRS »³, avec respectivement 46,9 % et 42,5 % de femmes en 2015. Un 2^e groupe

1 Enseignement supérieur et recherche : vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés, 2016 (MENESR-DGRH 2015).

2 Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Bilan social* 2013-2014.

3 Avant 2010, l'INSHS correspondait au département des SHS et l'INSB au département des SDV.

(INC, INEE, INSU) se situe dans une position intermédiaire aux environs d'un tiers de femmes. Et un 3^e groupe (INSMI, INP, INSIS, INS2I, IN2P3) se distingue par sa faible proportion de femmes : moins d'un quart ou juste un quart. Les populations chercheur.e.s de tous les instituts (sauf l'INS2I qui reste stable autour de 22,5 %) se sont davantage féminisées depuis 2011, et les instituts où l'on enregistre la plus forte progression de la part globale de chercheuses depuis 2011 sont l'INSHS (+2,5 points), l'INEE (+2,3 points), l'INSIS (+2,2 points), l'INSMI (+1,8 points), l'INC (+1,3 points) et l'IN2P3 (+1,1 points).

Par ailleurs, le pourcentage de femmes parmi la population DR n'est supérieur à 40 % qu'à l'INSHS, et supérieur à 30 % qu'à l'INSB (33,8 %) et l'INEE (30,8 %). Les populations CR affichent une parité femmes-hommes à l'INSHS et l'INSB, et la part de femmes dans la population CR de l'INEE dépasse maintenant les 40 % (41,2 %).

Les graphiques polaires des figures 12 et 13 permettent de visualiser le pourcentage de femmes CR et DR par section d'évaluation, ainsi que leur(s) institut(s) pilote. Sur les 45 sections et commissions interdisciplinaires du Comité national, 19 (soit 42 %) comptent moins d'un tiers de femmes. La section 2 (Théories physiques : méthodes, modèles et applications), demeure la moins féminisée, avec peu d'évolution (9,5 % de femmes en 2011 et 9,6 % en 2015). La section 41 (Mathématiques et interactions des mathématiques), qui comprend 15,7 % de femmes en 2015, enregistre par ailleurs depuis plusieurs années une proportion de femmes plus élevée parmi les DR que parmi les CR, tout comme la CID 50 « Gestion de la recherche ». C'est également le cas, plus récemment, pour les sections 2, 3, 4, 6, 17, 38. Différents facteurs peuvent permettre d'expliquer cette situation, parmi lesquels : la pratique, valorisée, d'une mobilité vers l'enseignement supérieur par le biais du recrutement de CR1 sur des postes de professeurs des universités (en mathématiques, principalement), des taux plus faibles de candidates et/ou de lauréates lors des dernières campagnes de recrutement CR, un meilleur taux de promotion CR1-DR2 pour les femmes, des départs en retraite plus massifs d'hommes, etc. Dans le cas précis de la CID 50, à la population limitée (51 personnes rattachées, dont 69 % de DR en 2015) la commission n'a d'autorité que pour la promotion des chercheur.e.s et le recrutement de DR2. Toutes ces situations ont par ailleurs également une incidence sur la baisse de l'indice d'avantage masculin au CNRS observée ces dernières années.

Chez les personnels ingénieurs et techniciens, la répartition des femmes dans les différentes BAP présente de très grandes disparités, et l'on peut distinguer 3 groupes qui se maintiennent sur le moyen terme, depuis 2011. Un premier groupe comprend les BAP fortement féminisées : J (Gestion et pilotage) (85,9 % de femmes en 2015 et en 2011), F (Information) (75,1 % en 2015 et 73,9 % en 2011) et A (Sciences du vivant) (66,1 % en 2015 et en 2011). Un 2^e groupe rassemble les BAP proches de la parité : D (Sciences humaines et sociales) (55,6 % en 2015 et 55,9 % en 2011) et B (Sciences

chimiques et sciences des matériaux) (44,3 % en 2015 et en 2011). Enfin, un 3^e groupe regroupe les BAP faiblement féminisées : E (Informatique, statistiques et calcul scientifique) (19,5 % en 2015 et 19,9 % en 2011), G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) (20,8 % en 2015 et 19,8 % en 2011) et C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) (11,5 % en 2015 et 11,4 % en 2011).

La parité affichée par la population IT dans son ensemble (50,6 % de femmes) cache en réalité des différences considérables suivant les corps et grades. Comme chez les chercheur.e.s, plus on monte dans l'échelle des corps, et moins les femmes sont représentées, allant d'une proportion de 65 % chez les technicien.n.es à 31 % de femmes chez les IR. Cette dernière proportion est même légèrement inférieure à la proportion de femmes chez les chercheur.e.s (33,6 %), et le même phénomène se produit au sein du corps des IR, où l'on passe de 33 % de femmes chez les IR2 à 30,2 % chez les IR1 puis à 24,8 % des femmes chez les IRHC. Toutefois, il faut souligner que la proportion de femmes parmi les IRHC a fortement progressé depuis 2010 (de 18,1 à 24,8 %). Au sein du corps des IE, la proportion de femmes chez les IEHC demeurait à l'inverse, jusqu'en 2014, nettement plus importante (50,2 % en 2014) que dans les grades inférieurs (46,7 % chez les IE1, en 2014). Ce n'est plus le cas en 2015, où le grade IEHC affiche 47,4 % de femmes. Ce taux reste toutefois encore très supérieur à la proportion de femmes chez les IR2 (33 %), signe d'une difficulté persistante d'accès au corps des IR.

Dans toutes les BAP, la part des femmes diminue globalement lorsque l'on passe de T à IR, sauf dans les BAP C et E, faiblement féminisées. Dans ces BAP, la part des femmes augmente au contraire lorsque l'on monte dans la hiérarchie.

À ces données sur les IT permanent.e.s, il faut ajouter en miroir, la présence d'agent.e.s contractuel.le.s IT, dont 51,2 % sont des femmes ; une proportion légèrement plus importante qu'au sein des personnels permanents (50,6 %). La part de femmes parmi les contractuel.le.s est en particulier plus élevée que celle parmi les permanent.e.s dans les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E (21,6 % contre 11,5 %, et 21,8 % contre 19,5 %, respectivement). C'est en BAP A que le recours aux contractuel.le.s est le plus important, soit 825 personnes (25,5 % des effectifs contractuels de tout le CNRS) parmi lesquelles 63 % de femmes, contre 66,6 % chez les permanent.e.s. Les recrutements en BAP A se font presque tous à des niveaux équivalents à la catégorie A (92 %) et presque pour moitié sur un niveau IE. À l'inverse, la BAP J, la plus féminisée (78,1 %), mais moins féminisée que la BAP J chez les permanent.e.s (85,9 %), emploie 18,4 % des effectifs contractuels du CNRS en 2015, et se caractérise par un niveau de qualification plus faible que dans les autres BAP, puisque 28,4 % des contractuel.le.s sont sur le niveau T (contre 7,6 % pour l'ensemble des contractuel.le.s de l'établissement).

1.1 – Effectifs

1.1.1 • Types de personnels

37 444 agents, permanents ou contractuels, rémunérés par le CNRS, ont exercé leur activité dans les laboratoires, les instituts, les délégations régionales, ou encore au siège de l'organisme au cours de l'année 2015. Parmi eux, 31 944 étaient présents au 31 décembre 2015. À ces agents correspond un volume de 31 471,8 équivalents temps plein travaillé (ETPT) sur l'année, répartis entre les 10 instituts du CNRS et les ressources communes (RC) qui rassemblent les services des délégations régionales et du siège (hors personnels des instituts) : 24 069,1 ETPT de personnels permanents

(fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires et contractuels ancien statut, hors fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat) et 7 402,7 ETPT de contractuels de droit public (1 154,6 sur subvention d'État – SE – ; 6 248,1 sur ressources propres – RP, voir tabl. 11).

Au 31 décembre 2015, la part des personnels permanents représente 77,1 % des effectifs (24 617 sur 31 944), une proportion en légère augmentation par rapport à 2011 (75,7 %), et sensiblement supérieure à celle constatée globalement dans l'enseignement supérieur. La part de femmes parmi les 31 944 agents payés par le CNRS est de 43 % (tabl. 1). La proportion de femmes est légèrement plus élevée chez les contractuels (43,4 %) que chez les permanents (42,9 %) et ce dernier chiffre a globalement très peu évolué depuis 1999, où les femmes représentaient déjà 42,2 % des personnels permanents.

Tabl. 1 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par unité de décompte (PPP : personne physique payée au 31/12/2015 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2015 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2015 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100 %)

POPULATION / UNITÉ DE DÉCOMPTÉ		PERMANENTS			CONTRACTUELS CDD			CONTRACTUELS CDI			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Chercheurs	PPP au 31/12	7 379	3 727	11 106	2 551	1 508	4 059	20	12	32	9 950	5 247	15 197	34,5 %
	ETP au 31/12	7 367,1	3 684,9	11 052,0	2 543,5	1 501,3	4 044,8	19,7	11,4	31,1	9 930,3	5 197,6	15 127,9	34,4 %
	PPP sur l'année	7 623	3 815	11 438	3 874	2 238	6 112	21	12	33	11 518	6 065	17 583	34,5 %
	ETPT sur l'année	7 346,3	3 653,3	10 999,6	2 651,3	1 570,3	4 221,6	20,0	11,4	31,4	10 017,6	5 235,0	15 252,6	34,3 %
Ingénieurs	PPP au 31/12	5 348	4 369	9 717	1 396	1 329	2 725	22	31	53	6 766	5 729	12 495	45,9 %
	ETP au 31/12	5 313,1	4 183,7	9 496,8	1 379,4	1 281,4	2 660,7	21,4	28,1	49,5	6 713,9	5 493,2	12 207,0	45,0 %
	PPP sur l'année	5 533	4 554	10 087	2 527	2 298	4 825	24	35	59	8 084	6 887	14 971	46,0 %
	ETPT sur l'année	5 270,7	4 139,3	9 410,0	1 328,8	1 241,6	2 570,4	22,5	31,1	53,6	6 622,1	5 412,0	12 034,1	45,0 %
Techniciens	PPP au 31/12	1 329	2 465	3 794	102	215	317		13	13	1 431	2 693	4 124	65,3 %
	ETP au 31/12	1 312,2	2 343,3	3 655,5	97,3	206,4	303,7		12,1	12,1	1 409,5	2 561,7	3 971,2	64,5 %
	PPP sur l'année	1 382	2 555	3 937	277	444	721		13	13	1 659	3 012	4 671	64,5 %
	ETPT sur l'année	1 315,2	2 344,3	3 659,5	107,1	195,2	302,4		12,2	12,2	1 422,3	2 551,8	3 974,1	64,2 %
IT non renseignés	PPP au 31/12				42	50	92	16	20	36	58	70	128	54,7 %
	ETP au 31/12				41,6	48,5	90,1	15,5	17,5	33,0	57,1	66,0	123,0	53,6 %
	PPP sur l'année				94	88	182	16	21	37	110	109	219	49,8 %
	ETPT sur l'année				96,3	83,0	179,4	15,0	16,7	31,7	111,4	99,7	211,1	47,2 %
Total IT	PPP au 31/12	6 677	6 834	13 511	1 540	1 594	3 134	38	64	102	8 255	8 492	16 747	50,7 %
	ETP au 31/12	6 625,3	6 527,0	13 152,3	1 518,3	1 536,2	3 054,4	36,9	57,7	94,6	8 180,4	8 120,9	16 301,3	49,8 %
	PPP sur l'année	6 915	7 109	14 024	2 898	2 830	5 728	40	69	109	9 853	10 008	19 861	50,4 %
	ETPT sur l'année	6 585,9	6 483,6	13 069,5	1 532,3	1 519,9	3 052,2	37,6	59,9	97,5	8 155,8	8 063,4	16 219,2	49,7 %
TOTAL	PPP AU 31/12	14 056	10 561	24 617	4 091	3 102	7 193	58	76	134	18 205	13 739	31 944	43,0 %
	ETP AU 31/12	13 992,4	10 211,9	24 204,3	4 061,8	3 037,5	7 099,2	56,6	69,1	125,7	18 110,7	13 318,5	31 429,2	42,4 %
	PPP SUR L'ANNÉE	14 538	10 924	25 462	6 772	5 068	11 840	61	81	142	21 371	16 073	37 444	42,9 %
	ETPT SUR L'ANNÉE	13 932,2	10 136,9	24 069,1	4 183,6	3 090,2	7 273,8	57,6	71,4	128,9	18 173,4	13 298,4	31 471,8	42,3 %

Tabl. 3 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2015 (hommes)

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France :	P	478	208	293	174	96	62	561	207	166	81	212	115	138	31	438	272	160	374	220	322	22	335	2 784	2 181	4 965
	C	155	78	98	14	39	26	71	75	72	15	77	35	26	5	211	44	81	38	76	90		82	906	502	1 408
– Paris-Villejuif	P	177	52	53	29	50	28	393	116	60	8	42	24	7	3	9	7	24	31	29	45	2	51	846	394	1 240
	C	38	18	12	1	4	3	45	53	29	2	11	7	1	2			15	13	1	11		12	156	122	278
– Paris B	P	166	78	135	67	14	13	53	17	40	14	45	14	74	15	165	60	22	34	56	49	1	21	771	382	1 153
	C	59	13	50	6	21	11	12	8	9		12	2	22	2	59	16	12	2	18	8		3	274	71	345
– Sud	P	90	66	71	66	17	5			41	48	51	35	19	7	144	108	88	268	36	41		45	557	689	1 246
	C	46	46	29	7	7	4			33	11	15	10			98	15	43	19	14	20		6	285	138	423
– Ouest et Nord	P	42	8	26	9	7	4	80	59	22	11	65	42	30	5	118	92	26	28	86	175	3	79	505	512	1 017
	C	10		7		3	2	11	11	1	2	37	10	3	1	53	12	11	1	42	45		11	178	95	273
– Paris Michel-Ange	P	3	4	8	3	8	12	35	15	3		9		8	1	2	5		13	13	12	16	139	105	204	309
	C	2	1			4	6	3	3			2	6			1	1		3	1	6		50	13	76	89
Centre-Est	P	19	10	47	53	13	13	17	27	16	12	64	58	8	5	24	18			23	37		94	231	327	558
	C	1	6	21	12	1	2	3	14	7	6	34	23		1	8	2			12	9		19	87	94	181
Rhône Auvergne	P	124	60	78	72	35	26	50	59	20	8	84	74	34	3	70	24	36	138	35	37	2	16	568	517	1 085
	C	39	26	39	14	12	15	10	13	7	4	25	13	3	1	17	1	11	24	5	12		8	168	131	299
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	19	28	34	68	29	24	23	32			62	57	6	1	3	3			14	45		24	190	282	472
	C		5	34	6	9	21	1	5			26	11	2		1	1			9	12		4	82	65	147
Alsace	P	108	87	100	66	1	2	11	10			12	19	10	4	34	29	36	104	24	29		32	336	382	718
	C	33	21	37	19	4	5		2			3	2		1	31	4	11	15	7	6		3	126	78	204
Alpes	P	59	24	69	43	17	11	13	14	56	32	57	43	27	10	141	143	45	114	70	59	3	29	557	522	1 079
	C	19	11	27	6	3	7	1	3	22	9	27	20	1	3	75	15	25	12	19	24		4	219	114	333
Provence et Corse	P	177	128	21	14	24	14	67	62	3	2	79	56	22	5	52	41	23	50	54	101	2	38	524	511	1 035
	C	35	23	7	4	7	6	12	8	1	4	30	11	5		16	4	11	7	12	29		4	136	100	236
Languedoc-Roussillon	P	149	84	74	55	91	53	19	11	34	13	23	40	5	2	31	23	12	5	28	49		22	466	357	823
	C	52	49	23	20	18	15	2	2	10	23	19	11			9		2	1	7	7		9	142	137	279
Midi-Pyrénées	P	109	70	62	48	44	25	31	15	87	63	52	44	17	5	60	42			91	117	2	59	555	488	1 043
	C	26	23	24	7	16	7	4		55	35	24	1			31	6			32	52		9	212	140	352
Aquitaine	P	90	35	104	90	11	6	30	18	19	5	23	23	12	5	26	23	17	27	23	21		20	355	273	628
	C	18	7	75	15			4	2	1	1	9	2	3		20	4	4	1	4	2		1	138	35	173
Bretagne et Pays de la Loire	P	49	29	90	45	40	47	13	8	27	18	31	24	18	10	19	12	15	36	42	61		14	344	304	648
	C	15	6	32	9	4	16	1		9	13	10	2			8	1	10	1	6	10		1	95	59	154
Nord Pas-de-Calais et Picardie	P	36	27	31	24	5		32	15	17	16	45	42	7	3	11	11			6	12	1	15	191	165	356
	C	5	6	26	6	1	1	2	4	4	9	26	23	3		7	3			2	5		1	76	58	134
Normandie	P	2	11	30	21			5	12	3	4	8	12	5	1	11	17	26	113		7		10	90	208	298
	C	4	2	29	4			4			13	2	38	1		21	2	10	13	2	1	2	3	123	28	151
Côte d'Azur	P	61	34	3	1	4	6	9	7	13	4	13	8	16	5	29	25			39	57	1	13	188	160	348
	C	23	14	2		1			1	5	6	4	4			17	2			9	8		2	61	37	98
TOTAL	P	1 480	835	1 036	774	410	289	881	497	461	258	765	615	325	90	949	683	370	961	669	954	33	721	7 379	6 677	14 056
	C	425	277	474	136	115	121	115	129	206	127	352	159	43	11	472	89	165	112	202	267	2	150	2 571	1 578	4 149
Poids de l'institut		19 %	13 %	15 %	11 %	5 %	5 %	10 %	8 %	7 %	5 %	11 %	9 %	4 %	1 %	14 %	9 %	5 %	13 %	9 %	15 %	0 %	11 %	55 %	45 %	100 %

Tabl. 4 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2015 (femmes)

DÉLÉGATION	P/C	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL		
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total
Île-de-France :	P	409	450	159	180	68	102	526	494	48	61	54	77	41	45	124	158	53	155	99	184	15	684	1 596	2 590	4 186
	C	115	125	75	16	32	30	58	137	22	11	29	14	8	3	73	22	26	20	52	53	2	139	492	570	1 062
– Paris-Villejuif	P	190	126	32	27	49	46	358	302	13	9	10	17	6	7	4	1	5	15	19	20	8	84	694	654	1 348
	C	32	36	9	3	3	7	38	81	8	2	4	4					3	1	1	4	2	26	100	164	264
– Paris B	P	99	144	75	65	8	15	56	45	9	9	11	6	21	24	34	39	3	11	18	23		73	334	454	788
	C	46	31	34	8	20	9	12	12	2		5	1	5	1	25	8	3	1	16	6		10	168	87	255
– Sud	P	89	147	37	67	9	22			19	32	14	18	5	9	52	63	41	103	14	46		117	280	624	904
	C	29	52	25	4	1	5			10	8	8	2	1		29	7	18	12	11	12		16	132	118	250
– Ouest et Nord	P	29	13	14	10	2	6	91	101	6	5	18	20	9	3	32	45	3	10	43	69		92	247	374	621
	C	8	4	7	1			6	37	1	1	12	4	2		19	3	2	3	23	20		21	80	94	174
– Paris Michel-Ange	P	2	20	1	11		13	21	46	1	6	1	16		2	2	10	1	16	5	26	7	318	41	484	525
	C		2			8	9	2	7	1			3		2		4		3	1	11		66	12	107	119
Centre-Est	P	3	18	17	33	5	9	8	39	4	12	18	33		7	6	12			13	32	2	185	76	380	456
	C	2	4	7	4		2		8	8		10	12		2	2	3			9	8		44	38	87	125
Rhône Auvergne	P	88	101	48	78	17	26	58	82	4	9	32	28	3	7	17	11	14	41	16	18	1	75	298	476	774
	C	55	34	24	8	15	9	20	18		1	13	9	1	2	5		7	8	5	2		25	145	116	261
Centre Limousin Poitou-Charentes	P	9	56	36	50	8	33	10	34			14	21	1	3	2	5			5	18		38	85	258	343
	C	7	19	20	10	3	5		6			6	7			2				5	3		5	43	55	98
Alsace	P	74	134	33	66	2	2	12	13			6	6	3	4	7	15	18	30	6	30	1	54	162	354	516
	C	38	28	27	12	2		2	2				2	1		14		7	14	10	3		7	101	68	169
Alpes	P	45	37	34	41	6	7	9	25	20	22	16	19	2	14	45	54	24	39	18	33		72	219	363	582
	C	22	19	13	5	6	11	3	2	10	5	2	7	1		18	11	12	6	9	16		20	96	102	198
Provence et Corse	P	104	149	13	11	13	25	66	102		6	28	32	5	13	14	21	4	17	22	36	1	78	270	490	760
	C	37	51	6		9	8	11	28	2		7	2	1		13	4	2	1	11	18		13	99	125	224
Languedoc-Roussillon	P	104	116	35	36	49	56	10	25	5	11	6	21	1	1	8	9	1	6	14	26	3	63	236	370	606
	C	59	76	11	11	20	22		3	2	6	7	1		1	3	1	2		13	3		11	117	135	252
Midi-Pyrénées	P	100	129	43	47	24	26	15	20	30	48	24	24	2	7	15	21			37	55	1	118	291	495	786
	C	35	57	14	10	11	11	6	10	16	17	2	1			8	5			33	27		16	125	154	279
Aquitaine	P	45	69	42	56	7	4	26	37	3	6		14		4	1	7	8	11	9	14	1	43	142	265	407
	C	23	14	30	17			5	5			4	2			6	1	3	1		2		4	71	46	117
Bretagne et Pays de la Loire	P	38	52	29	45	34	43	13	26	9	12	6	14	3	8	2	6	3	14	8	44		50	145	314	459
	C	17	15	15	3	8	26		2	1	6	4	1	1		2	1	4	2	3	14		4	55	74	129
Nord Pas-de-Calais et Picardie	P	18	41	10	18		8	18	28	4	9	15	20	2	4	2	3			4	8		29	73	168	241
	C	10	14	10	1	2		1	8	1	5	5	11			6	1			3	3		11	38	54	92
Normandie	P	4	4	10	20				15	3	5	2	4	1	3	4	11	6	23	1	3	1	43	32	131	163
	C	5	1	12	3	1		2	1	3		6		1		5	1	5	9	4	1	1	6	45	22	67
Côte d'Azur	P	51	66	3		10	6	6	9	3	6	3	3	3	3	8	11			15	45		31	102	180	282
	C	38	28	2		1		1		3	1	2	2		1	5				3	12		6	55	50	105
TOTAL	P	1 092	1 422	512	681	243	347	777	949	133	207	224	316	67	123	255	344	131	336	267	546	26	1 563	3 727	6 834	10 561
	C	463	485	266	100	110	124	109	230	68	52	97	71	14	9	162	50	68	61	160	165	3	311	1 520	1 658	3 178
Poids de l'institut		30 %	22 %	15 %	9 %	7 %	6 %	17 %	14 %	4 %	3 %	6 %	5 %	2 %	2 %	8 %	5 %	4 %	5 %	8 %	8 %	1 %	22 %	38 %	62 %	100 %

Tabl. 5 – Effectifs permanents selon la situation administrative

CFP / SEXE	TITULAIRES ET ASSIMILÉS			STAGIAIRES			ACCUEILLIS EN DÉTACHEMENT						TOTAL		
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	Externes			Inter-corps			CH	IT	Total
A+	10 617	3 032	13 649	472	56	528	15	16	31	2	6	8	11 106	3 110	14 216
Hommes	7 065	2 090	9 155	300	46	346	12	7	19	2	3	5	7 379	2 146	9 525
Femmes	3 552	942	4 494	172	10	182	3	9	12		3	3	3 727	964	4 691
A		6 396	6 396		158	158		53	53					6 607	6 607
Hommes		3 107	3 107		75	75		20	20					3 202	3 202
Femmes		3 289	3 289		83	83		33	33					3 405	3 405
B		3 291	3 291		67	67		17	17					3 375	3 375
Hommes		1 132	1 132		18	18		6	6					1 156	1 156
Femmes		2 159	2 159		49	49		11	11					2 219	2 219
C		411	411		5	5		3	3					419	419
Hommes		170	170		2	2		1	1					173	173
Femmes		241	241		3	3		2	2					246	246
TOTAL	10 617	13 130	23 747	472	286	758	15	89	104	2	6	8(*)	11 106	13 511	24 617
Hommes	7 065	6 499	13 564	300	141	441	12	34	46	2	3	5	7 379	6 677	14 056
Femmes	3 552	6 631	10 183	172	145	317	3	55	58		3	3	3 727	6 834	10 561

(*) Nouveaux et renouvellements (6 détachements inter-corps – DIC – chercheurs vers IT et 2 IT vers chercheurs).

Si les textes réglementaires reconnaissent 3 catégories de la fonction publique (A, B et C), le *Bilan social et parité* distingue la catégorie A+, conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013, fixant la liste des indicateurs contenus dans les bilans sociaux¹. La catégorie A+ du tableau 5 présente ainsi les personnels CNRS appartenant à la population des chercheurs et à la totalité du corps des ingénieurs de recherche (IR). La part de femmes parmi les personnels ingénieurs et techniciens de catégorie A+ est de 31 %, une proportion inférieure à la part de femmes parmi les personnels chercheurs (33,6 %).

Tabl. 6 – Situations particulières parmi les effectifs permanents

PERSONNELS	CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	TOTAL
Personnels titulaires de physique nucléaire	A+	11		11	11
Personnels contractuels statuts antérieurs	A+		2	2	10
	A	2	2	4	
	B	1	2	3	
	C	1		1	
Personnels de corps administratifs(*)	A		1	1	1
Personnels accueillis en détachement(**)	A+	19	12	31	104
	A	20	33	53	
	B	6	11	17	
	C	1	2	3	
TOTAL		61	65	126	126

(*) Cet agent exerçant des fonctions administratives, le Bilan social et parité l'assimile aux personnels de la filière technique (IT) par « équivalence de grade » (voir annexe).

(**) Accueils en détachement sur emploi de fonctionnaire (conduisant à pension), hors détachements inter-corps (DIC).

1. La définition de la catégorie A+ retenue est celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFF), *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2014, p. 378.

Tabl. 7 – Personnels contractuels de droit public selon le motif de recrutement et l'unité de décompte (sont inclus dans les contractuels, les fonctionnaires accueillis en détachement sur contrat au CNRS. Chaque contractuel est comptabilisé une seule fois, dans sa dernière situation connue dans l'année.)

MOTIF DU RECRUTEMENT	AU 31/12/2015						SUR L'ANNÉE 2015					
	PPP			ETP			PPP			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Formation à et par la recherche	1 049	652	1 701	1 049,0	652,0	1 701,0	1 339	853	2 192	1 086,3	676,6	1 762,9
Pratique de la recherche	1 502	856	2 358	1 494,5	849,3	2 343,8	2 535	1 385	3 920	1 565,0	893,8	2 458,8
Accompagnement de la recherche	1 540	1 594	3 134	1 518,3	1 536,2	3 054,4	2 898	2 830	5 728	1 532,3	1 519,9	3 052,2
Total CDD	4 091	3 102	7 193	4 061,8	3 037,5	7 099,2	6 772	5 068	11 840	4 183,7	3 090,2	7 273,9
CDI chercheurs	20	12	32	19,7	11,4	31,1	21	12	33	20,0	11,4	31,4
CDI IT	38	64	102	36,9	57,7	94,6	40	69	109	37,6	59,9	97,5
Total CDI	58	76	134	56,6	69,1	125,7	61	81	142	57,5	71,3	128,8
TOTAL	4 149	3 178	7 327	4 118,3	3 106,6	7 224,9	6 833	5 149	11 982	4 241,2	3 161,6	7 402,7

11 840 personnes ont acquis une expérience au CNRS au cours de l'année 2015 en tant que contractuel à durée déterminée, qu'il s'agisse de formation à et par la recherche (doctorants), de pratique de la recherche (post-doctorants, CDD chercheurs), ou d'accompagnement à la recherche (CDD IT). S'ajoutent à eux 142 CDI chercheurs, ingénieurs et techniciens, l'ensemble représentant un volume de 11 982 contractuels de droit public payés par le CNRS sur l'année. En tenant compte de la quotité de travail et de la durée de présence, cela représente un volume de 7 402,7 ETPT (dont 128,8 ETPT en CDI), soit le quart des ETPT de l'ensemble des personnels payés par le CNRS. La diminution continue du nombre de doctorants payés par le CNRS (passé de 2 019 au 31 décembre 2011 à 1 701 au 31 décembre 2015) s'accompagne d'une légère diminution de la proportion de femmes parmi ces doctorants (de 39 % à 38,3 % entre 2011 et 2015). La proportion de femmes chez les chercheurs contractuels a également diminué (passant de 37,9 % au 31 décembre 2011 à 36,3 % au 31 décembre 2015). Par ailleurs, on note également des différences entre sources de financement (tabl. 10). Ainsi, la part de femmes parmi les doctorants et chercheurs en CDD financés sur subvention d'État est inférieure à la part de femmes parmi les doctorants et chercheurs en CDD financés sur ressources propres. L'inverse est observé pour les contractuels IT en CDD, où la part de femmes parmi les CDD financés sur subvention d'État est nettement plus élevée que la part de femmes parmi les CDD financés sur

ressources propres. La part de femmes parmi les CDD IT reste sensiblement la même depuis 2013 (50,9 % en 2015) mais a baissé chez les CDI IT depuis 2012 (de 65,9 % à 62,7 %), pour des volumes toutefois très limités, à savoir 85 CDD au total en 2012 et 102 en 2015). Au 31 décembre 2015, le CNRS comptabilisait 52 personnels navigants : 1 pilote contractuel à durée indéterminée relevant du régime juridique de l'aviation civile, 49 marins en CDI (31 officiers et 18 personnels d'exécution) et 2 marins en CDD. Enfin, il faut ajouter 1 429 ETPT de stagiaires, 68,5 ETPT de vacataires et 69,9 ETPT d'apprentis. Au 31 décembre 2015, le CNRS comptait 98 apprentis contre 54 au 31 décembre 2014. L'accueil plus important d'apprentis s'explique par l'investissement du CNRS dans un plan gouvernemental visant à développer l'apprentissage dans la fonction publique.

Tabl. 8 – Effectifs autres personnels (apprentis et vacataires)

POPULATION	PPP AU 31/12/2015			PPP SUR L'ANNEE		
	H	F	Total	H	F	Total
Apprentis	66	32	98	83	48	131
Vacataires	15	36	51	241	299	540
TOTAL	81	68	149	324	347	671

Tabl. 9 – Contrats à durée déterminée (CDD) selon le fondement juridique (suite à la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, ainsi que de l'article L1224-3 du code du travail lié à un transfert d'activités du privé vers le public)

TYPE DE BESOIN	FONDEMENT JURIDIQUE	DESCRIPTION DU BESOIN	DURÉE RÉGLEMENTAIRE
Contrat doctoral	Art L. 412-2 code de la recherche	Préparation de thèse	3 ans
CDD besoins du service	Art 4-2	CDD du niveau de catégorie A lorsque les fonctions ou les besoins du service le justifient	≤ 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années)
CDD temps incomplet	Art 6 / ex Art 6.1	Besoin permanent à temps incomplet dans la limite de 70 % d'un service à temps complet	≤ 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans (avec avis de l'institut au-delà de 3 années)
CDD remplacement	Art 6 quater / ex Art 3	Remplacement de fonctionnaires ou d'agents contractuels bénéficiant de certains congés, soit autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel (seulement si le service subit plusieurs temps partiels qui, cumulés, représentent un temps complet)	Selon la durée d'absence ou la durée du temps partiel des agents concernés
CDD vacance d'emploi	Art 6 quinques / ex Art 3	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1 an (renouvelable une fois si la procédure de recrutement d'un fonctionnaire s'est avérée infructueuse)
CDD accroissement d'activités	Art 6 sexies / ex Art 6.2	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activités	6 mois sur une période de 12 mois consécutifs pour un accroissement saisonnier d'activités 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs pour un accroissement temporaire d'activités
CDD handicap	Art 27	Recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la voie contractuelle	12 mois (renouvelable 12 mois) puis titularisation
CDD Marie Skłodowska-Curie	Art 4-2°	Convention de subvention signée avec la Commission européenne	Variable selon la nature du projet

Tabl. 10 – Personnels contractuels selon l'origine de financement (en ETPT)

MOTIF DU RECRUTEMENT	SUBVENTION D'ÉTAT (SE)			RESSOURCES PROPRES (RP)			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% RP
Formation à et par la recherche	197,7	106,7	304,4	888,6	569,9	1 458,5	1 086,3	676,6	1 762,9	82,7 %
Pratique de la recherche	96,5	49,1	145,6	1 468,5	844,7	2 313,1	1 565,0	893,8	2 458,8	94,1 %
Accompagnement de la recherche	242,3	334,5	576,8	1 290,0	1 185,4	2 475,4	1 532,3	1 519,9	3 052,2	81,1 %
Total CDD	536,5	490,3	1 026,8	3 647,1	2 600,0	6 247,1	4 183,7	3 090,2	7 273,9	85,9 %
CDI chercheurs	20,0	11,4	31,4				20,0	11,4	31,4	0,0 %
CDI IT	37,6	58,8	96,4		1,1	1,1	37,6	59,9	97,5	1,1 %
Total CDI	57,5	70,2	127,8		1,1	1,1	57,5	71,3	128,8	0,8 %
TOTAL	594,1	560,5	1 154,6	3 647,1	2 601,0	6 248,1	4 241,2	3 161,6	7 402,7	84,4 %

1.1.2 • Âges

Tabl. 11 – Structure par âge des chercheur-e-s et des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s (payé-e-s au 31 décembre 2015)

GRADE	CFP	MOINS DE 25 ANS		25 À 29 ANS		30 À 34 ANS		35 À 39 ANS		40 À 44 ANS		45 À 49 ANS		50 À 54 ANS		55 À 59 ANS		60 À 64 ANS		65 ANS ET PLUS		TOTAL				ÂGE (EN ANNÉES) MOYENNE			% 55 ANS ET PLUS		
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	Total							
Chercheurs				35	11			499	211	1 228	575	1 350	703	1 167	652	1 026	613	1 097	561	920	390	57	11	7 379	3 727	11 106	33,6 %	47,6	47,6	47,6	27,3 %
DR	A+					1				44	16	443	128	699	270	732	343	818	352	693	248	42	8	3 472	1 365	4 837	28,2 %	53,0	53,1	53,0	44,7 %
DRCE														3	13	1	37	12	114	13	12			179	26	205	12,7 %	60,4	59,6	60,3	91,7 %
DR1										1		15		126	27	246	81	380	120	284	104	14	3	1 066	336	1 402	24,0 %	56,0	56,6	56,1	64,6 %
DR2						1				43	16	428	127	570	243	473	261	401	220	295	131	16	5	2 227	1 003	3 230	31,1 %	50,9	51,8	51,2	33,1 %
CR	A+			35	11	498	211	1 184	559	907	575	468	382	294	270	279	209	227	142	15	3			3 907	2 362	6 269	37,7 %	42,8	44,4	43,4	14,0 %
CR1				1		116	38	904	377	874	552	465	374	294	268	279	209	226	142	15	3			3 174	1 963	5 137	38,2 %	44,8	46,3	45,3	17,0 %
CR2				34	11	382	173	280	182	33	23	3	8			2								733	399	1 132	35,2 %	34,1	35,0	34,4	0,1 %
Ingénieurs		10	8	129	120	449	425	944	697	976	790	1 064	780	737	651	626	525	406	369	7	4			5 348	4 369	9 717	45,0 %	45,6	45,7	45,6	19,9 %
IR	A+			14	3	114	48	318	119	394	185	478	186	339	184	270	137	214	101	5	1			2 146	964	3 110	31,0 %	47,3	47,9	47,5	23,4 %
IRHC										9	5	46	8	50	22	69	20	65	23	1	1			240	79	319	24,8 %	55,1	55,2	55,1	56,1 %
IR1						2		17	9	149	62	274	76	178	100	145	78	111	55	4			880	380	1 260	30,2 %	50,6	51,5	50,9	31,2 %	
IR2				14	3	112	48	301	110	236	118	158	102	111	62	56	39	38	23					1 026	505	1 531	33,0 %	42,6	44,1	43,1	10,2 %
IE	A	2	3	55	58	181	194	386	299	346	291	341	295	222	234	223	207	132	151	1	2			1 889	1 734	3 623	47,9 %	44,8	45,3	45,0	19,8 %
IEHC								1						2	2	8	8	54	34	47	57			112	101	213	47,4 %	58,3	59,2	58,7	90,1 %
IE1						1	33	26	107	88	161	111	115	117	101	103	51	65					568	513	1 081	47,5 %	49,6	50,7	50,1	29,8 %	
IE2		2	3	55	58	181	193	352	273	239	203	178	182	99	109	68	70	34	29	1			1 209	1 120	2 329	48,1 %	41,2	41,5	41,4	8,7 %	
AI	A	8	5	60	59	154	183	240	279	236	314	245	299	176	233	133	181	60	117	1	1			1 313	1 671	2 984	56,0 %	43,8	44,8	44,4	16,5 %
Techniciens		9	17	50	93	119	219	177	333	231	372	244	494	203	428	197	336	98	172	1	1			1 329	2 465	3 794	65,0 %	45,9	46,0	46,0	21,2 %
T	B	7	15	43	90	106	205	151	305	201	339	210	435	180	382	177	291	80	157	1			1 156	2 219	3 375	65,7 %	45,9	45,8	45,8	20,9 %	
TCE						3	5	26	38	58	75	66	137	91	161	78	139	43	100	1			366	655	1 021	64,2 %	50,6	51,5	51,2	35,4 %	
TCS				1	6	20	46	50	90	68	123	71	146	46	107	49	80	18	29				323	627	950	66,0 %	46,5	46,1	46,2	18,5 %	
TCN				42	84	83	154	75	177	75	141	73	152	43	114	50	72	19	28				467	937	1 404	66,7 %	41,9	41,5	41,7	12,0 %	
ATR	C	2	2	7	3	13	14	26	28	30	33	34	59	23	46	20	45	18	15				173	246	419	58,7 %	45,9	47,8	47,0	23,6 %	
ATP1				1	2			6	10	14	20	22	35	15	25	10	27	13	13				1	82	132	214	61,7 %	49,7	50,1	49,9	29,9 %
ATP2		2	2	7	2	9	12	19	18	14	11	11	21	7	20	9	16	5	1				83	103	186	55,4 %	42,5	44,9	43,8	16,7 %	
ATR1						1						1	2	1	1	1	1		1				4	5	9	55,6 %	47,3	53,0	50,4	33,3 %	
ATR2						1	2	1		2	2												4	6	10	60,0 %	38,3	43,2	41,2	10,0 %	
Total IT		19	25	179	213	568	644	1 121	1 030	1 207	1 162	1 308	1 274	940	1 079	823	861	504	541	8	5			6 677	6 834	13 511	50,6 %	45,6	45,8	45,7	20,3 %
TOTAL		19	25	214	224	1 067	855	2 349	1 605	2 557	1 865	2 475	1 926	1 966	1 692	1 920	1 422	1 424	931	65	16			14 056	10 561	24 617	42,9 %	46,6	46,4	46,5	23,5 %

L'âge moyen des chercheurs, de 47 ans et 7 mois en 2015, continue de progresser régulièrement (il était de 47 ans et 4 mois en 2014 et de 47 ans de 2010 à 2013). Pour autant, la part des 55 ans et plus est stable, autour de 27 % sur les 5 dernières années, une proportion comparable à celle des enseignants-chercheurs (27 %)². La part des chercheurs de moins de 40 ans (23 %) diminue par contre sensiblement ; elle était de 4,5 points de plus en 2011. Elle est consécutive à la conjugaison de 2 phénomènes : des recrutements de chercheurs plus âgés et une diminution des départs en retraite, qui font entrer moins de personnels permanents jeunes dans les équipes.

Parmi les ingénieurs et techniciens, l'âge moyen a augmenté plus nettement depuis le début de la décennie. De 44 ans et 8 mois en 2011, il a enregistré une hausse de 1 an, pour atteindre 45 ans

et 8 mois aujourd'hui. Les évolutions sont néanmoins inégales, puisque l'on constate, sur la période, une diminution de l'âge moyen au sein des grades les plus élevés de chaque corps, à l'inverse des grades les moins élevés. À titre d'exemple, les IRHC sont âgés en moyenne de 55 ans et 1 mois en 2015, contre 57 ans en 2011 (résultat d'une hausse des effectifs de 36 % dans ce grade), alors que les IE2 ont vieilli : ils sont aujourd'hui âgés en moyenne de 41 ans et 5 mois contre 40 ans et 6 mois en 2011 (la population étant passée dans le même temps de 2 577 à 2 329 personnes, soit -10 %).

L'écart d'âge moyen entre femmes et hommes varie également selon les corps et les grades. Il faut remarquer enfin que l'âge moyen des TCE est toujours supérieur à 50 ans, même s'il a légèrement diminué ces dernières années, tout comme les effectifs.

2. MENRSR, L'état de l'emploi scientifique en France, rapport 2014, p. 89.

Tabl. 12 – Structure par âge des contractuel-le-s selon le niveau de recrutement

NIVEAU	MOINS DE 25 ANS		25 À 29 ANS		30 À 34 ANS		35 À 39 ANS		40 À 44 ANS		45 À 49 ANS		50 À 54 ANS		55 À 59 ANS		60 À 64 ANS		65 ANS ET PLUS		TOTAL				ÂGE (EN ANNÉES) MOYENNE			% 40 ANS ET PLUS		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	Total			
Doctorants	256	166	704	444	73	37	10	1	3	4	3												1 049	652	1 701	38 %	26,2	26,0	26,1	0,6 %
CDD chercheurs	3	7	446	230	705	416	261	150	47	35	27	10	5	2	3	4	5	2					1 502	856	2 358	36 %	32,2	32,3	32,2	5,9 %
Expert (plus de 10 ans)				1	2		7	7	6	6	12	2	2		3	2	5	1					37	19	56	34 %	46,8	42,5	45,4	69,6 %
Confirmé (5 à 10 ans)			13	3	47	36	60	27	13	7	4	2	2										139	75	214	35 %	35,6	35,1	35,4	13,1 %
Débutant (3 à 5 ans)	3	7	431	224	656	379	193	112	28	21	11	6		2		2		1					1 322	754	2 076	36 %	31,4	31,7	31,5	3,4 %
Non renseigné			2	2		1	1	4		1			1										4	8	12	67 %	35,3	34,1	34,5	16,7 %
CDD IT	173	210	667	617	348	341	176	180	88	102	40	66	25	43	15	26	8	8		1			1 540	1 594	3 134	51 %	31,0	31,7	31,3	13,5 %
IR	12	6	128	58	146	102	85	56	32	27	15	16	7	4	10	3	1	1					436	273	709	39 %	33,4	34,3	33,8	16,4 %
IE	77	83	375	349	128	140	53	61	27	22	10	15	8	5	1	5	1	2					680	682	1 362	50 %	29,5	29,8	29,6	7,0 %
AI	61	79	121	147	47	60	21	29	18	21	5	16	5	13	1	6	1	2		1			280	374	654	57 %	29,6	30,9	30,3	13,6 %
T	15	33	27	42	6	24	5	21	6	25	6	14	2	11	2	6	1						70	176	246	72 %	32,0	34,1	33,5	29,7 %
ATR	8	9	6	7	7	5	3	3	1	4	3		3	7	1	3		1					32	39	71	55 %	32,9	36,3	34,8	32,4 %
Non renseigné			10	14	14	10	9	10	4	3	1	5		3		3	4	2					42	50	92	54 %	35,9	37,4	36,7	27,2 %
CDI chercheurs					1		1	1	4	5	1	2	2		4	2	6	2	1				20	12	32	38 %	53,0	48,7	51,4	90,6 %
CDI IT			1		2	5	4	7	5	6	7	24	6	7	7	7	6	8					38	64	102	63 %	49,2	47,8	48,3	81,4 %
TOTAL	432	383	1 818	1 291	1 129	799	452	339	147	152	78	102	38	52	29	39	25	20	1	1	1	1	4 149	3 178	7 327	43 %	30,5	31,1	30,7	9,3 %

La structure par âge diffère nettement selon les personnels en CDD et en CDI : les premiers sont un peu plus âgés parmi les contractuels chercheurs que chez les ingénieurs et techniciens, mais tous deux sont en moyenne trentenaires. Il existe toutefois une part non négligeable de contractuels de 40 ans et plus, en particulier parmi les 56 chercheurs « experts », cumulant plus de 10 ans d'expérience, mais aussi parmi les contractuels sur des niveaux T et ATR d'accompagnement de

la recherche. Les 32 CDI chercheurs sont en moyenne plus âgés (51,4 ans contre 32,2 ans pour les CDD chercheurs) ; quant à la centaine de CDI IT, ils ont en moyenne 15 ans de plus que leurs homologues CDD et sont plus majoritairement des femmes. Parmi eux, on compte les médecins de prévention.

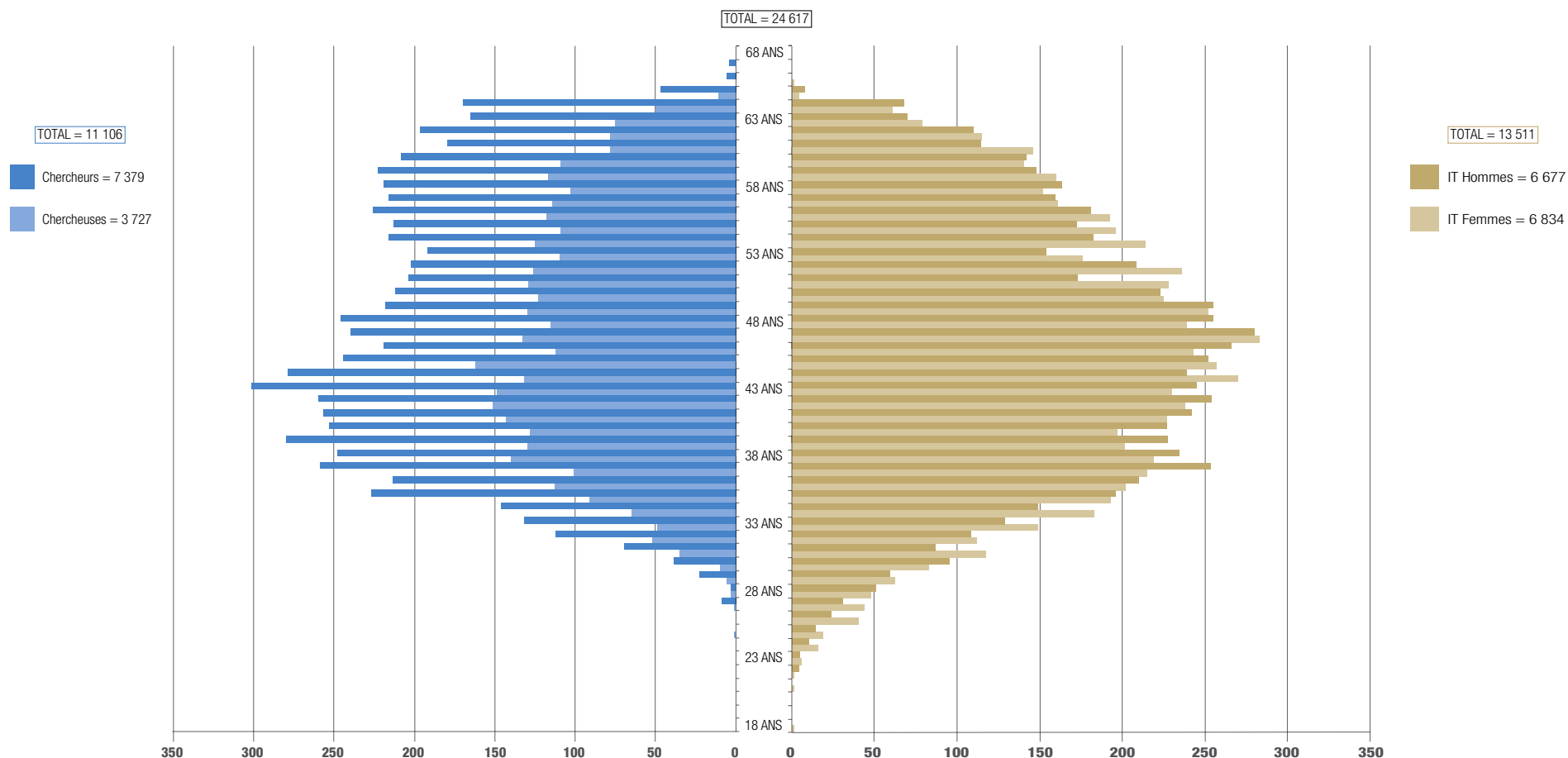


Fig. 1 – Chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par âge atteint en 2015

Qu'il s'agisse de chercheurs ou d'IT permanents, près de la moitié des effectifs ont entre 35 et 50 ans. La pyramide des âges de ces 2 populations est donc assez semblable en ce qui concerne les classes d'âges intermédiaires. En revanche, la base de la pyramide des IT est sensiblement plus large, avec une part de moins de 35 ans plus importante (12 % contre 7 % chez les chercheurs) et au contraire plus étroite à son sommet (8 % d'IT de 60 ans et plus, contre 12 % chez les chercheurs). Il faut également noter la présence de 68 chercheurs et 13 IT ayant atteint 65 ans à la fin de l'année et bénéficiant d'une prolongation de droit.

La part des 60 ans et plus est en légère diminution entre 2011 et 2015 (9,9 % en 2015, soit -1,1 point) ; la part des 35-50 ans est en hausse, ce qui contribue à l'élargissement de la pyramide au niveau des classes intermédiaires. La part des moins de 35 ans diminue quant à elle, en particulier chez les IT (-6 points entre 2011 et 2015, soit -37 %). Cela se traduit par un resserrement de la base de la pyramide, en lien avec l'élévation de l'âge au recrutement des IT, et l'amenuisement du volume des campagnes de recrutement.

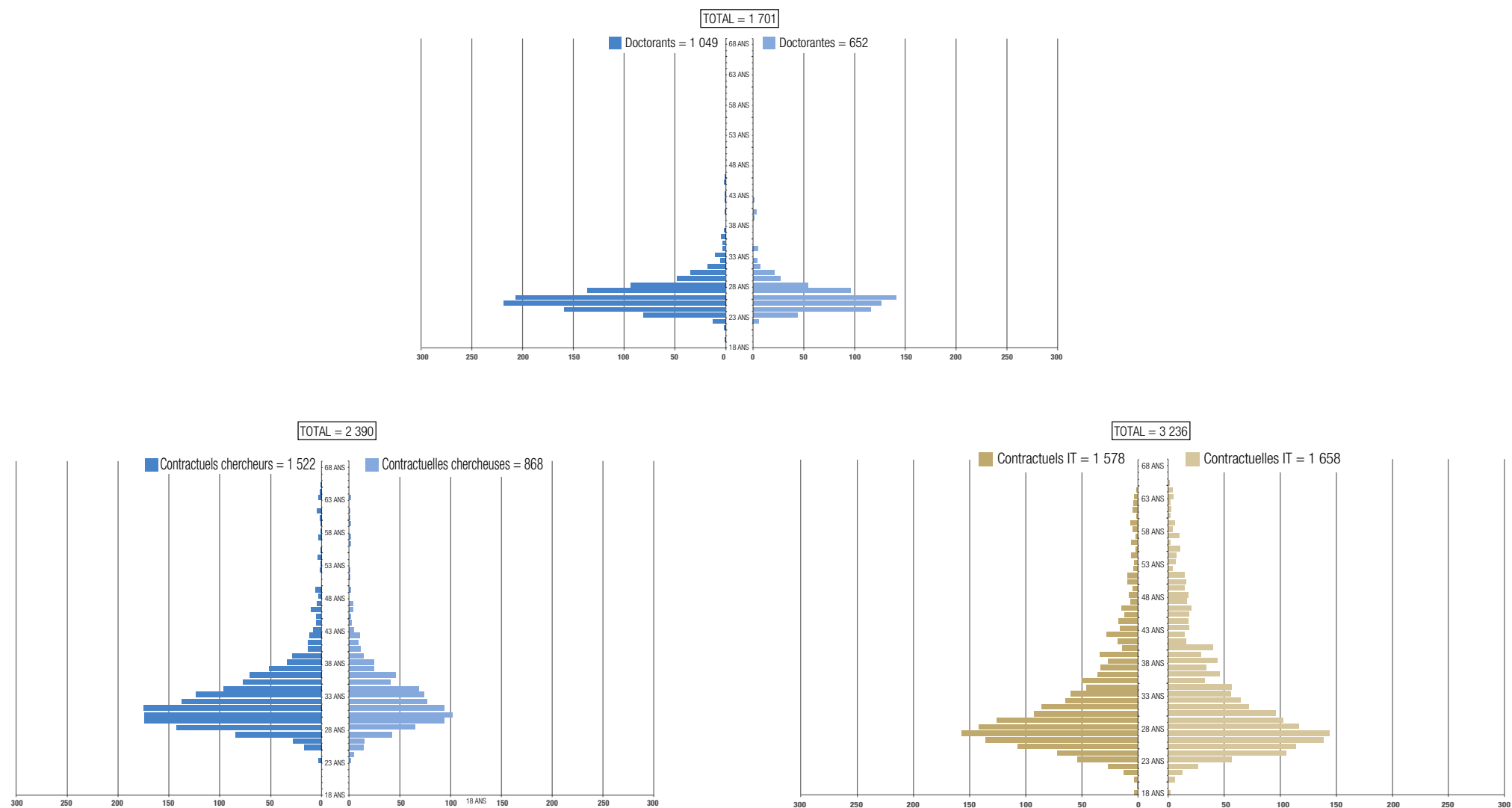


Fig. 2 – Personnels contractuels par âge atteint en 2015

La pyramide des âges des personnels contractuels (voir fig. 2) est plutôt resserrée en deçà de 25 ans, pour les hommes comme pour les femmes. La répartition par âge des CDD chercheurs diffère de celle des CDD contractuels : en effet, 60 % des chercheurs sont âgés de 28 à 33 ans,

tandis que 57 % des contractuels ont 30 ans ou moins. La pyramide des âges des contractuels IT est celle présentant un profil plus étalé par rapport à celles des chercheurs et des doctorants.

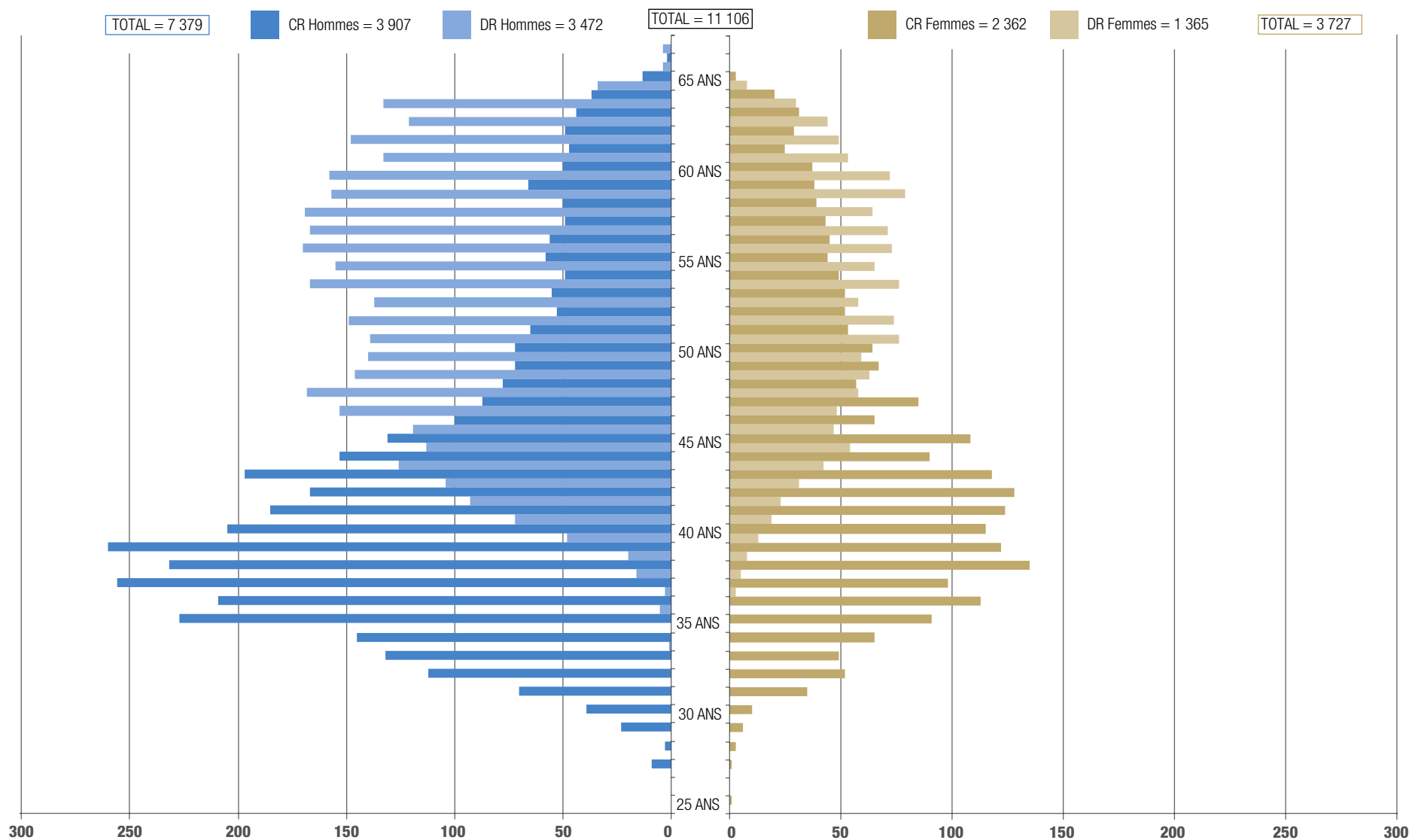


Fig. 3 – Chercheur-e-s permanent-e-s par corps

L'élargissement de la pyramide est plus tardif chez les femmes que chez les hommes, pour la population chercheurs (voir fig. 3). À l'âge de 47 ans, 63,8 % des hommes sont DR, contre 36,1 % des femmes ; signe d'un décalage dans l'âge d'entrée dans le corps des DR.

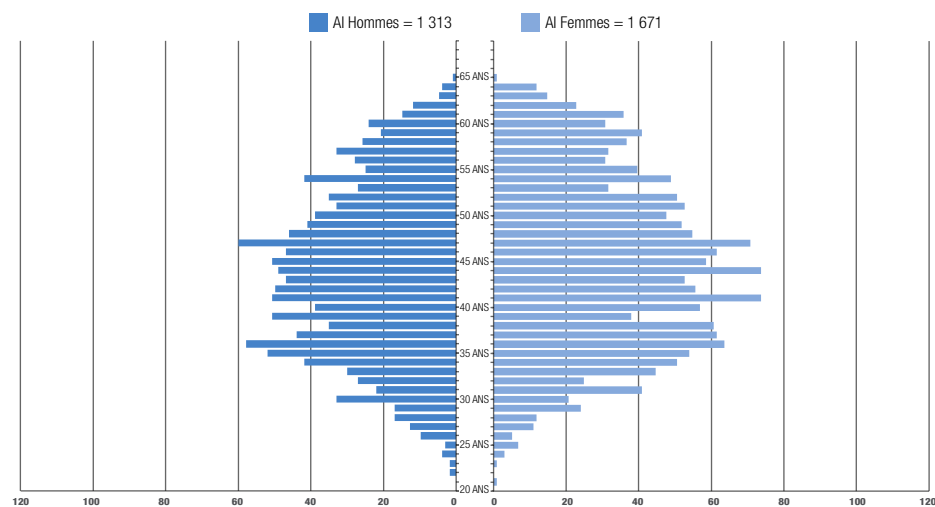
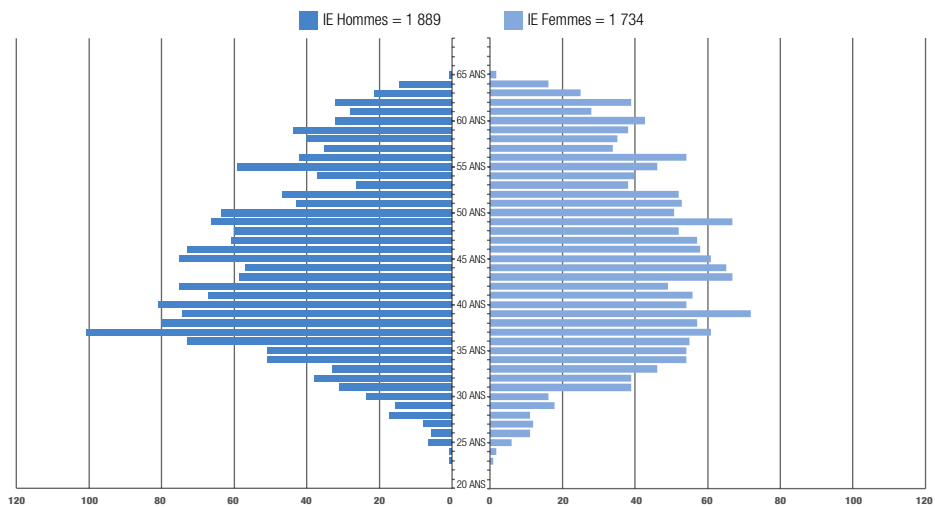
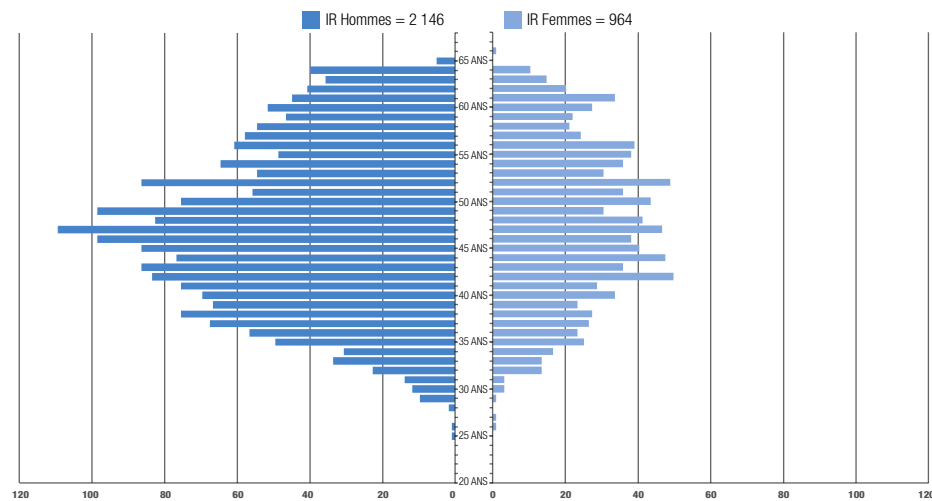


Fig. 4 – Ingénieur-e-s permanent-e-s par corps

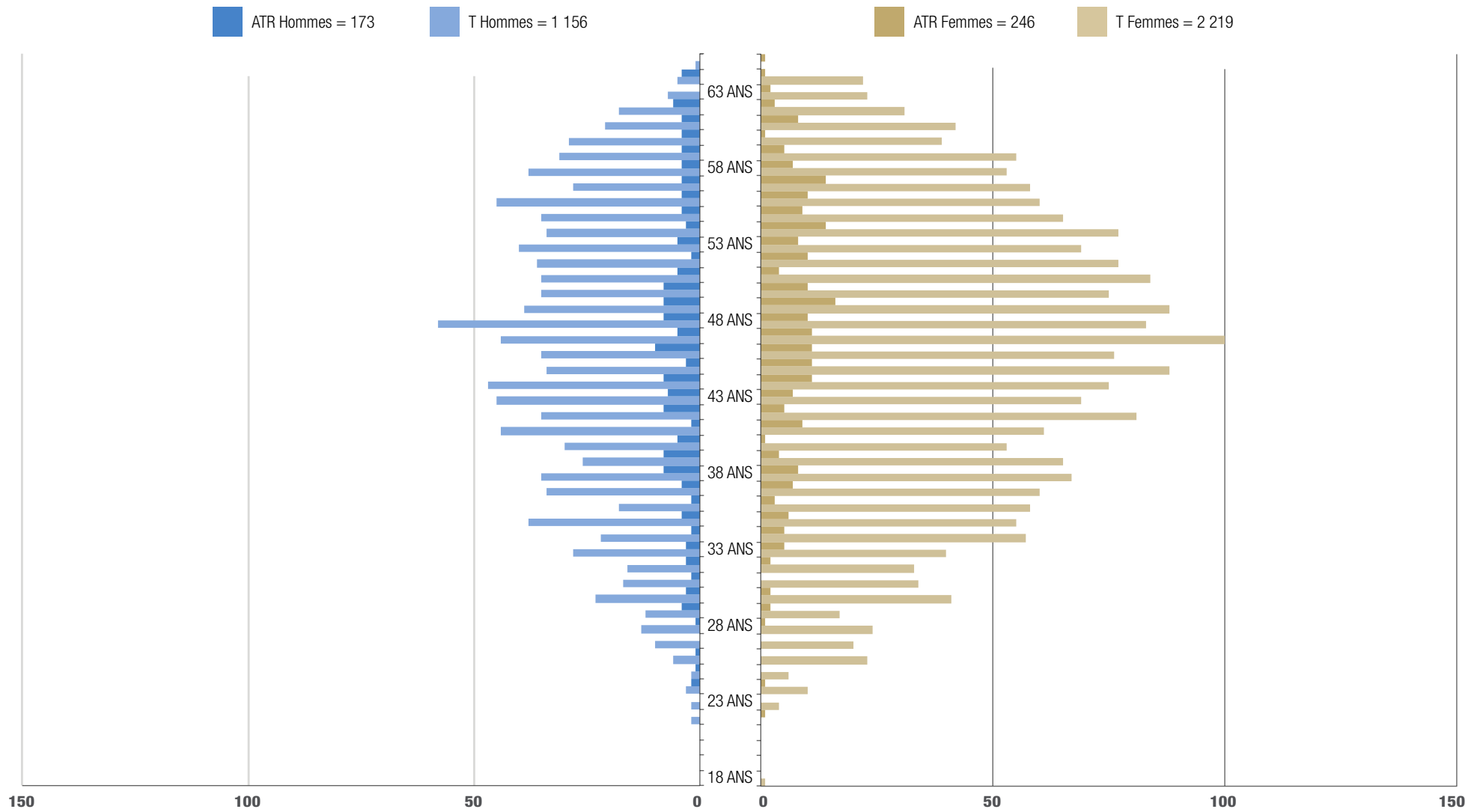


Fig. 5 – Technicien-ne-s permanent-e-s par corps

1.1.3 • Nationalités 

Tabl. 13 – Répartition des personnels permanents par nationalité

CORPS	EUROPE				HORS EUROPE						TOTAL	% NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE
	France	UE (hors France)	Europe hors UE	Total	Afrique	Amérique	Asie	Moyen-Orient	Océanie	Total		
Chercheurs	9 256	1 247	164	10 667	101	199	91	37	11	439	11 106	16,7 %
DR	4 085	489	64	4 638	52	95	30	18	4	199	4 837	15,5 %
Hommes	2 897	365	54	3 316	41	75	21	16	3	156	3 472	16,6 %
Femmes	1 188	124	10	1 322	11	20	9	2	1	43	1 365	13,0 %
CR	5 171	758	100	6 029	49	104	61	19	7	240	6 269	17,5 %
Hommes	3 193	480	67	3 740	36	69	44	13	5	167	3 907	18,3 %
Femmes	1 978	278	33	2 289	13	35	17	6	2	73	2 362	16,3 %
Ingénieurs	9 285	241	34	9 560	75	35	36	11		157	9 717	4,4 %
IR	2 844	157	27	3 028	39	17	19	7		82	3 110	8,6 %
Hommes	1 973	96	22	2 091	30	11	10	4		55	2 146	8,1 %
Femmes	871	61	5	937	9	6	9	3		27	964	9,6 %
IE	3 498	58	7	3 563	24	17	15	4		60	3 623	3,5 %
Hommes	1 836	18	3	1 857	19	7	5	1		32	1 889	2,8 %
Femmes	1 662	40	4	1 706	5	10	10	3		28	1 734	4,2 %
AI	2 943	26		2 969	12	1	2			15	2 984	1,4 %
Hommes	1 293	10		1 303	9		1			10	1 313	1,5 %
Femmes	1 650	16		1 666	3	1	1			5	1 671	1,3 %
Techniciens	3 758	27		3 785	7		2			9	3 794	0,9 %
T	3 341	26		3 367	6		2			8	3 375	1,0 %
Hommes	1 136	14		1 150	4		2			6	1 156	1,7 %
Femmes	2 205	12		2 217	2					2	2 219	0,6 %
ATR	417	1		418	1					1	419	0,5 %
Hommes	172			172	1					1	173	0,6 %
Femmes	245	1		246							246	0,4 %
TOTAL IT	13 043	268	34	13 345	82	35	38	11		166	13 511	3,5 %
Hommes	6 410	138	25	6 573	63	18	18	5		104	6 677	4,0 %
Femmes	6 633	130	9	6 772	19	17	20	6		62	6 834	2,9 %
TOTAL	22 299	1 515	198	24 012	183	234	129	48	11	605	24 617	9,4 %
HOMMES	12 500	983	146	13 629	140	162	83	34	8	427	14 056	11,1 %
FEMMES	9 799	532	52	10 383	43	72	46	14	3	178	10 561	7,2 %

Au 31 décembre 2015, le CNRS compte 2 318 personnes de nationalité étrangère parmi ses effectifs permanents, soit 9,4 % (8,3 % en 2011). Les personnels étrangers représentent 17 % de la population des chercheurs du CNRS et 3,5 % de la population des IT. Les agents issus de l'Union Européenne (UE) sont les plus représentés (65 %) parmi les étrangers, avec au premier rang l'Italie.

À noter que l'on recense près de 90 nationalités différentes parmi les chercheurs et les IT permanents du CNRS. La part de femmes chez les personnels chercheurs étrangers (30 %) est inférieure à celle relevée dans la population globale (33 %), ce qui est encore plus marqué chez les IT (43 %).

Tabl. 14 – Répartition des personnels contractuels de droit public selon la nationalité

NIVEAU	EUROPE				HORS EUROPE					TOTAL	% NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE	
	France	UE (hors France)	Europe hors UE	Total	Afrique	Amérique	Asie	Moyen-Orient	Océanie			Total
Doctorants (moins de 3 ans)	1 152	193	49	1 394	105	49	105	47	1	307	1 701	32,3 %
Hommes	725	95	25	845	64	39	76	24	1	204	1 049	30,9 %
Femmes	427	98	24	549	41	10	29	23		103	652	34,5 %
CDD chercheurs	937	711	109	1 757	111	155	273	53	9	601	2 358	60,3 %
Expert (plus de 10 ans)	20	23	5	48	1	4	3			8	56	64,3 %
Hommes	12	15	4	31	1	4	1			6	37	67,6 %
Femmes	8	8	1	17			2			2	19	57,9 %
Confirmé (5 à 10 ans)	89	75	9	173	7	15	15	3	1	41	214	58,4 %
Hommes	58	44	6	108	7	11	12	1		31	139	58,3 %
Femmes	31	31	3	65		4	3	2	1	10	75	58,7 %
Débutant (3 à 5 ans)	822	609	94	1 525	102	136	255	50	8	551	2 076	60,4 %
Hommes	538	328	61	927	69	88	198	33	7	395	1 322	59,3 %
Femmes	284	281	33	598	33	48	57	17	1	156	754	62,3 %
Non renseigné	6	4	1	11	1					1	12	50,0 %
Hommes		2	1	3	1					1	4	100,0 %
Femmes	6	2		8							8	25,0 %
CDD IT	2 516	256	36	2 808	138	56	94	37	1	326	3 134	19,7 %
IR	524	99	15	638	21	13	21	15	1	71	709	26,1 %
Hommes	333	46	5	384	15	6	18	12	1	52	436	23,6 %
Femmes	191	53	10	254	6	7	3	3		19	273	30,0 %
IE	1 069	104	15	1 188	81	32	50	11		174	1 362	21,5 %
Hommes	513	44	8	565	50	22	38	5		115	680	24,6 %
Femmes	556	60	7	623	31	10	12	6		59	682	18,5 %
AI	549	37	4	590	25	8	20	11		64	654	16,1 %
Hommes	228	12	3	243	17	3	13	4		37	280	18,6 %
Femmes	321	25	1	347	8	5	7	7		27	374	14,2 %
T	232	7		239	5	1	1			7	246	5,7 %
Hommes	68	1		69	1					1	70	2,9 %
Femmes	164	6		170	4	1	1			6	176	6,8 %
ATR	64	3		67	3	1				4	71	9,9 %
Hommes	29	2		31		1				1	32	9,4 %
Femmes	35	1		36	3					3	39	10,3 %
Non renseigné	78	6	2	86	3	1	2			6	92	15,2 %
Hommes	33	3	1	37	2	1	2			5	42	21,4 %
Femmes	45	3	1	49	1					1	50	10,0 %
CDI chercheurs	18	7	3	28	1	2	1			4	32	43,8 %
Hommes	8	6	3	17	1	2				3	20	60,0 %
Femmes	10	1		11			1			1	12	16,7 %
CDI IT	95	4	3	102							102	6,9 %
Hommes	34	2	2	38							38	10,5 %
Femmes	61	2	1	64							64	4,7 %
TOTAL	4 718	1 171	200	6 089	355	262	473	137	11	1 238	7 327	35,6 %
HOMMES	2 579	600	119	3 298	228	177	358	79	9	851	4 149	37,8 %
FEMMES	2 139	571	81	2 791	127	85	115	58	2	387	3 178	32,7 %

Environ un tiers des doctorants venus acquérir une formation à et par la recherche au CNRS sont de nationalité étrangère : 34,5 % des doctorantes et 30,9 % des doctorants. Cela représente un volume de 549 personnes, de 80 nationalités différentes. Parmi eux, 44 % sont européens, 19 % africains et 19 % asiatiques (hors Moyen-Orient). La part de femmes chez les doctorants étrangers est de 40 % (contre 37 % chez les doctorants de nationalité française). 6 CDD chercheurs sur 10 sont de nationalité étrangère (1 421 personnes) et sont issus de 88 pays différents, là encore principalement d'Europe (58 %), mais aussi d'Asie (19 %) – hors Moyen-Orient – et dans une moindre mesure d'Afrique (8 %). Ce taux est plus important encore dans la population des chercheurs ayant plus de 10 ans de pratique de la recherche. La proportion d'étrangers chez les CDD IT est quant à elle inférieure (20 %), mais présente aussi un éventail de nationalités très large, puisque 83 nationalités différentes sont recensées.

Tabl. 15 – Personnels permanents de nationalité étrangère selon le pays

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Allemagne	142	67	18	16	2		20	16	162	83	245
Autriche	9	4	1	1			1	1	10	5	15
Belgique	103	35	13	11	2		15	11	118	46	164
Bulgarie	7	5	5	4			5	4	12	9	21
Chypre	2								2		2
Croatie	1	2	1				1		2	2	4
Danemark	4	5		2		1		3	4	8	12
Espagne	71	39	10	12		2	10	14	81	53	134
Estonie		1		1				1		2	2
Finlande	2	2	2				2		4	2	6
Grèce	33	14	5	5			5	5	38	19	57
Hongrie	6	4		1				1	6	5	11
Irlande	9	3		1				1	9	4	13
Italie	245	130	28	34	3	2	31	36	276	166	442
Lettonie		1								1	1
Lituanie	2								2		2
Luxembourg	4	2		1				1	4	3	7
Pays-Bas	40	7	9	3			9	3	49	10	59
Pologne	15	15	5	4		1	5	5	20	20	40
Portugal	12	13	8	2	7	4	15	6	27	19	46
République Tchèque	5	2	3	1			3	1	8	3	11
Roumanie	34	13	8	12		1	8	13	42	26	68
Royaume-Uni	92	30	8	5		2	8	7	100	37	137
Slovaquie		1								1	1
Slovénie	1	1							1	1	2
Suède	6	6		1				1	6	7	13
Total UE	845	402	124	117	14	13	138	130	983	532	1 515
Albanie		1		1				1		2	2
Arménie			2	1			2	1	2	1	3
Bosnie	1								1		1

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Géorgie				2				2		2	2
Islande	1									1	1
Moldavie			1				1		1		1
Monaco	1								1		1
Norvège	1	3	2				2		3	3	6
Russie	76	19	16	3			16	3	92	22	114
Serbie	4	3							4	3	7
Suisse	23	12	2				2		25	12	37
Turquie	7	2							7	2	9
Ukraine	7	3	2	2			2	2	9	5	14
Total hors UE	121	43	25	9			25	9	146	52	198
TOTAL EUROPE	966	445	149	126	14	13	163	139	1 129	584	1 713
Cambodge					1		1		1		1
Chine	30	10	6	10			6	10	36	20	56
Corée	2	3							2	3	5
Inde	10	2	2				2		12	2	14
Japon	15	5	4	8			4	8	19	13	32
Malaisie		1								1	1
Myanmar				1				1		1	1
Pakistan	1								1		1
Singapour	1								1		1
Sri Lanka	1								1		1
Thaïlande		1		1				1		2	2
Viêtnam	5	4	4		1		5		10	4	14
Total Asie	65	26	16	20	2		18	20	83	46	129
Irak	1								1		1
Iran	7	4	3	2			3	2	10	6	16
Israël	8	1		1				1	8	2	10
Liban	10	2	1	3			1	3	11	5	16
Syrie	3	1	1				1		4	1	5
Total Moyen-Orient	29	8	5	6			5	6	34	14	48
Algérie	24	6	16	8	3	2	19	10	43	16	59
Angola			1				1		1		1
Burkina Faso	2								2		2
Cameroun	2	1	5		1		6		8	1	9
Comores			2				2		2		2
Congo	2		1				1		3		3
Côte d'Ivoire			1				1		1		1
Éthiopie	1								1		1
Gabon				1				1		1	1
Ghana		1								1	1
Île Maurice		1	1	2			1	2	1	3	4
Madagascar	1		3	2			3	2	4	2	6
Mali	1								1		1
Maroc	29	6	17	3	1		18	3	47	9	56
Niger	1			1				1	1	1	2
Rwanda			1				1		1		1

PAYS	CHERCHEURS		INGÉNIEURS		TECHNICIENS		TOTAL IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Sénégal	2		4				4		6		6
Tunisie	12	9	6				6		18	9	27
Total Afrique	77	24	58	17	5	2	63	19	140	43	183
Argentine	12	4		4				4	12	8	20
Bermudes	1								1		1
Bolivie	1								1		1
Brésil	9	8	6				6		15	8	23
Canada	32	13		1				1	32	14	46
Chili	6	2	2	1			2	1	8	3	11
Colombie	2	1	4	1			4	1	6	2	8
Équateur				1				1		1	1
États-Unis	64	23	3	5			3	5	67	28	95
Mexique	13	4		3				3	13	7	20
Pérou	2								2		2
Uruguay	1		1				1		2		2
Venezuela	1		2	1			2	1	3	1	4
Total Amérique	144	55	18	17			18	17	162	72	234
Australie	7	3							7	3	10
Nouvelle-Zélande	1								1		1
Total Océanie	8	3							8	3	11
Total hors Europe	323	116	97	60	7	2	104	62	427	178	605
TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE	1 289	561	246	186	21	15	267	201	1 556	762	2 318

Tabl. 16 – Personnels contractuels de nationalité étrangère selon le pays

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Allemagne	16	8	56	34	13	26	85	68	153
Autriche		1	5	1		2	5	4	9
Belgique	3	2	10	9	8	7	21	18	39
Bulgarie	2		3	4		2	5	6	11
Chypre	1		2				3		3
Croatie	2	1		3	1	1	3	5	8
Danemark			4				4		4
Espagne	18	25	65	76	21	25	104	126	230
Estonie			1				1		1
Finlande			1	1		3	1	4	5
Grèce	2	5	16	12	4	7	22	24	46
Hongrie		1	3	3	5	1	8	5	13
Irlande			2			1	2	1	3
Italie	35	25	123	103	32	36	190	164	354
Lettonie			1				1		1
Lituanie	1	1	3	1		1	4	3	7
Luxembourg			1			1	1	1	2

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Pays-Bas	1	2	10	7	3	2	14	11	25
Pologne	1	8	22	17	4	12	27	37	64
Portugal	3	10	11	15	5	3	19	28	47
République Tchèque	1	1	6	2	2	3	9	6	15
Roumanie	4	6	9	13	2	8	15	27	42
Royaume Uni	5	2	34	16	8	5	47	23	70
Slovaquie			3	2	1	2	4	4	8
Slovénie			1	1		2	1	3	4
Suède			3	3	1		4	3	7
Total UE	95	98	395	323	110	150	600	571	1 171
Albanie		1	1				1	1	2
Andorre					1	2	1	2	3
Arménie	1		2			1	3	1	4
Biélorussie		1	2	3			2	4	6
Moldavie		1						1	1
Monaco	2						2		2
Monténégro				1				1	1
Norvège			2	1			2	1	3
Russie	11	7	39	15	5	11	55	33	88
Serbie		2	3	3	3	1	6	6	12
Suisse	1	4	4	3	2	1	7	8	15
Turquie		2	8	4		2	8	8	16
Ukraine	10	6	14	7	8	2	32	15	47
Total hors UE	25	24	75	37	19	20	119	81	200
TOTAL EUROPE	120	122	470	360	129	170	719	652	1 371
Bhoutan						1	1		1
Cambodge		1						1	1
Chine (y compris Taiwan)	23	11	84	29	23	13	130	53	183
Corée	1	2	11	4		1	12	7	19
Inde	32	6	69	14	24	3	125	23	148
Indonésie	1	1	3			1	4	2	6
Japon	3		16	6	5	2	24	8	32
Kazakhstan	1	1	2	1			3	2	5
Kirghizistan	1						1		1
Malaisie	1						1		1
Népal	2				3		5		5
Ouzbékistan					1		1		1
Pakistan	1		5		2		8		8
Philippines					1		1		1
Sri Lanka			2				2		2
Thaïlande	1	1	2				3	1	4
Vietnam	9	6	17	9	11	3	37	18	55
Total Asie	76	29	211	63	71	23	358	115	473

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Irak		1			1		1	1	2
Iran	3	1	5	2	1	3	9	6	15
Israël	1		7	2		1	8	3	11
Jordanie	1						1		1
Liban	18	21	19	14	13	9	50	44	94
Syrie	1		3	1	6	3	10	4	14
Total Moyen-Orient	24	23	34	19	21	16	79	58	137
Afrique du Sud			1				1		1
Algérie	17	11	9	6			26	17	43
Benin	1				1		2		2
Burkina Faso			3			1	3	1	4
Burundi					1		1		1
Cameroun	4		1	1	2	2	7	3	10
Centrafrique					1	2	1	2	3
Comores		1						1	1
Congo	1		1		1		3		3
Côte d'Ivoire	1		1		1	2	3	2	5
Égypte	3		1		2		6		6
Éthiopie	1		2				3		3
Gabon			4			1	4	1	5
Ghana			1		1		2		2
Guinée	1				1	1	2	1	3
Île Maurice		1	2	1	1	1	3	3	6
Libye			1				1		1
Madagascar				1	4	3	4	4	8
Mali	2	1			4		6	1	7
Maroc	9	5	18	6	13	6	40	17	57
Mauritanie		1						1	1
Niger	1		2		2		5		5
Rwanda	1				1		2		2
Sénégal	8	1	5		10	1	23	2	25
Soudan					1		1		1
Togo	2		3		2	3	7	3	10
Tunisie	12	20	23	18	16	13	51	51	102
Zimbabwe			1				1		1
Total Afrique	64	41	79	33	65	36	208	110	318
Argentine	2		8	8	2	1	12	9	21
Bolivie					2		2		2
Brésil	4	1	12	7	3	3	19	11	30
Canada	1	1	13	6	4	4	18	11	29
Chili	3		3	1	1		7	1	8
Colombie	13	4	8	4	5	3	26	11	37
Costa-Rica	1						1		1
Cuba	2	2	6				8	2	10

PAYS	DOCTORANTS		CONTRACTUELS CHERCHEURS		CONTRACTUELS IT		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Équateur				1	2		2	1	3
États-Unis	7		35	14	7	7	49	21	70
Haïti	1		2		2		5		5
Jamaïque				1				1	1
Mexique	3	1	11	8	2	2	16	11	27
Pérou	1		7		3	2	11	2	13
Uruguay						1		1	1
Venezuela	1	1		2			1	3	4
Total Amérique	39	10	105	52	33	23	177	85	262
Australie	1		6	2	1		8	2	10
Nouvelle-Zélande			1				1		1
Total Océanie	1		7	2	1		9	2	11
Total hors Europe	204	103	436	169	191	98	831	370	1 201
TOTAL EUROPE ET HORS EUROPE	324	225	906	529	320	268	1 550	1 022	2 572

1.1.4 • Grades, corps, catégories fonction publique (CFP)

Tabl. 17 – Personnels permanents selon la catégorie fonction publique (CFP) (PPP : personne physique payée au 31/12/2015 ; ETP : équivalent temps plein au 31/12/2015 – somme des quotités travaillées ; ETPT : équivalent temps plein travaillé sur l'année 2015 – calculé à partir du temps de présence sur l'année et de la quotité travaillée : 1 ETPT = 1 agent présent 12 mois dans l'année à quotité 100 %)

PERSONNELS FONCTIONNAIRES ET ASSIMILÉS	CHERCHEURS			IT			TOTAL			%		
	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT	PPP	ETP	ETPT
A+	11 106	11 052,0	10 999,6	3 110	3 062,9	909,9	14 216	14 114,9	11 909,5	57,7 %	58,3 %	49,5 %
Hommes	7 379	7 367,1	7 346,3	2 146	2 136,2	640,9	9 525	9 503,3	7 987,3	38,7 %	39,3 %	33,2 %
Femmes	3 727	3 684,9	3 653,3	964	926,7	268,9	4 691	4 611,6	3 922,2	19,1 %	19,1 %	16,3 %
% femmes	33,6 %	33,3 %	33,2 %	31,0 %	30,3 %	29,6 %	33,0 %	32,7 %	32,9 %			
A				6 607	6 433,9	8 500,1	6 607	6 433,9	8 500,1	26,8 %	26,6 %	35,3 %
Hommes				3 202	3 176,9	4 629,8	3 202	3 176,9	4 629,8	13,0 %	13,1 %	19,2 %
Femmes				3 405	3 257,0	3 870,3	3 405	3 257,0	3 870,3	13,8 %	13,5 %	16,1 %
% femmes				51,5 %	50,6 %	45,5 %	51,5 %	50,6 %	45,5 %			
B				3 375	3 250,3	3 255,0	3 375	3 250,3	3 255,0	13,7 %	13,4 %	13,5 %
Hommes				1 156	1 143,2	1 149,4	1 156	1 143,2	1 149,4	4,7 %	4,7 %	4,8 %
Femmes				2 219	2 107,1	2 105,6	2 219	2 107,1	2 105,6	9,0 %	8,7 %	8,7 %
% femmes				65,7 %	64,8 %	64,7 %	65,7 %	64,8 %	64,7 %			
C				419	405,2	404,5	419	405,2	404,5	1,7 %	1,7 %	1,7 %
Hommes				173	169,0	165,8	173	169,0	165,8	0,7 %	0,7 %	0,7 %
Femmes				246	236,2	238,8	246	236,2	238,8	1,0 %	1,0 %	1,0 %
% femmes				58,7 %	58,3 %	59,0 %	58,7 %	58,3 %	59,0 %			
TOTAL	11 106	11 052,0	10 999,6	13 511	13 152,3	13 069,5	24 617	24 204,3	24 069,1	100,0 %	100,0 %	100,0 %
HOMMES	7 379	7 367,1	7 346,3	6 677	6 625,3	6 585,9	14 056	13 992,4	13 932,2	100,0 %	100,0 %	57,9 %
FEMMES	3 727	3 684,9	3 653,3	6 834	6 527,0	6 483,6	10 561	10 211,9	10 136,9	100,0 %	100,0 %	42,1 %
% femmes	33,6 %	33,3 %	33,2 %	50,6 %	49,6 %	31,7 %	42,9 %	42,2 %	42,1 %			

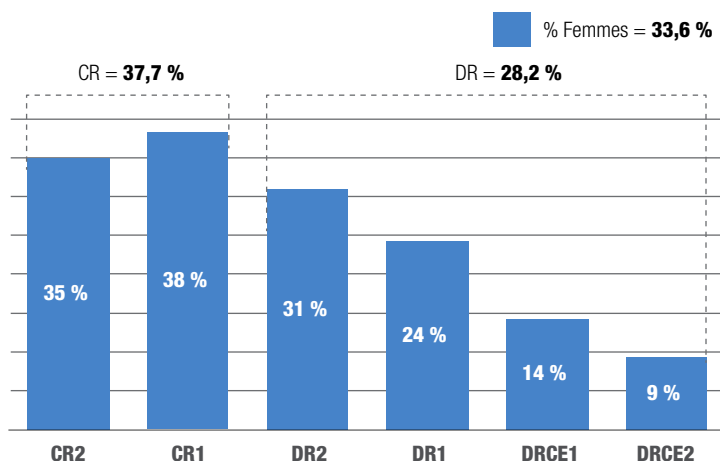


Fig. 6 – Part des chercheuses par corps et grade

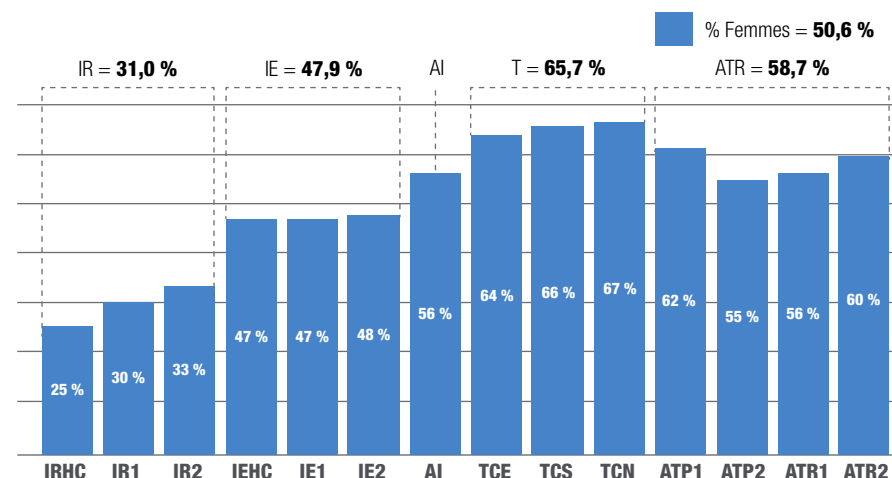


Fig. 7 – Part des ingénieures et techniciennes par corps et grade

Avec 20 823 agents au 31 décembre 2015, la part des agents de catégorie A (dont A+) se situe autour de 85 %, soit environ 7 points de plus qu'il y a 10 ans. 91 % des hommes relèvent de la catégorie A contre 77 % des femmes. La part des agents de catégorie C continue quant à elle de diminuer : elle représente moins de 2 % des effectifs du CNRS (une diminution de 53 agents par rapport à l'année précédente, de 550 agents en 10 ans) ; les femmes étant nettement surreprésentées dans cette catégorie. À noter que chez les chercheurs, la part de femmes parmi les DR est en constante augmentation depuis 2011 (de 26 % à 28,2 %). Chez les IT, on note sur la même période une stabilité chez les IR (autour de 31 %).

Tabl. 18 – Répartition des chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7 379	3 727	11 106	33,6 %
DR	3 472	1 365	4 837	28,2 %
DRCE2	50	5	55	9,1 %
DRCE1	129	21	150	14,0 %
DR1	1 066	336	1 402	24,0 %
DR2	2 227	1 003	3 230	31,1 %
CR	3 907	2 362	6 269	37,7 %
CR1	3 174	1 963	5 137	38,2 %
CR2	733	399	1 132	35,2 %
Ingénieurs	5 348	4 369	9 717	45,0 %
IR	2 146	964	3 110	31,0 %
IRHC	240	79	319	24,8 %
IR1	880	380	1 260	30,2 %
IR2	1 026	505	1 531	33,0 %
IE	1 889	1 734	3 623	47,9 %
IEHC	112	101	213	47,4 %
IE1	568	513	1 081	47,5 %
IE2	1 209	1 120	2 329	48,1 %
AI	1 313	1 671	2 984	56,0 %
Techniciens	1 329	2 465	3 794	65,0 %
T	1 156	2 219	3 375	65,7 %
TCE	366	655	1 021	64,2 %
TCS	323	627	950	66,0 %
TCN	467	937	1 404	66,7 %
ATR	173	246	419	58,7 %
ATP1	82	132	214	61,7 %
ATP2	83	103	186	55,4 %
ATR1	4	5	9	55,6 %
ATR2	4	6	10	60,0 %
Total IT	6 677	6 834	13 511	50,6 %
TOTAL	14 056	10 561	24 617	42,9 %

1.1.5 • Diplômes, métiers, disciplines

a. Niveaux de diplôme

Tabl. 19 – Ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par niveau de diplôme

NIVEAU DE DIPLÔME	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Niv VI		2	2	1	5	5	4	19	5	2	16	29	45
Niv V-collège	2		11	12	53	44	132	175	36	49	234	280	514
Niv IV-BAC	11	4	59	56	105	219	253	506	20	38	448	823	1 271
Niv III-Bac+2	44	17	197	141	379	406	172	414		9	792	987	1 779
Niv II-Bac+3	17	8	100	76	118	187	35	109	1	4	271	384	655
Niv II-Bac+4	42	25	141	142	68	98	18	43		1	269	309	578
Niv II-Bac+5	396	150	531	530	58	151	14	26			999	857	1 856
Niv I-Bac+6	30	11	19	16	4	2	1	1			54	30	84
Niv I-Bac+8	688	316	107	128	9	11		2			804	457	1 261
Niv I-Bac>8	49	20	4	3	1						54	23	77
Non renseigné	867	411	718	629	513	548	527	924	111	143	2 736	2 655	5 391
TOTAL	2 146	964	1 889	1 734	1 313	1 671	1 156	2 219	173	246	6 677	6 834	13 511

Le niveau de diplôme des chercheurs étant connu implicitement (doctorat), seuls les niveaux de diplôme des IT sont présentés dans le tableau 19. Les niveaux de diplôme sont naturellement fortement liés aux niveaux de corps. Chez les IR, les agents disposant d'un diplôme de niveau I – Bac+8 sont les plus nombreux et représentent 55 % des effectifs (pour lesquels le niveau de diplôme est connu). Pour les IE, les effectifs les plus nombreux se retrouvent parmi les titulaires de diplômes de niveau II (Bac+3 à Bac+5) avec environ 67 % des effectifs ; pour les AI, 41 % ont atteint le niveau III – Bac+2 ; pour les T, le baccalauréat est détenu par 39 % d'entre eux et 52 % des ATR ont un niveau collège. Parmi les 8 120 agents dont le niveau de diplôme est renseigné, 1 999 ont un diplôme supérieur à celui requis par leur niveau de corps et 1 857 ont un diplôme inférieur, ce qui représente 25 % et 23 % des agents.

Tabl. 20 – Ingénieur-e-s de recherche titulaires d'un doctorat par branche d'activité professionnelle (BAP)

BAP	EFFECTIF DE DOCTEURS IR			% DE DOCTEURS PARMIS LES IR DONT LE NIVEAU DE DIPLÔME EST RENSEIGNÉ		
	H	F	Total	H	F	Total
A	90	83	173	73,8 %	80,6 %	76,9 %
B	111	59	170	72,1 %	73,8 %	72,6 %
C	228	59	287	45,1 %	63,4 %	48,0 %
D	33	25	58	58,9 %	51,0 %	55,2 %
E	193	48	241	51,2 %	44,4 %	49,7 %
F	2	11	13	22,2 %	26,8 %	26,0 %
G	2	4	6	11,1 %	66,7 %	25,0 %
J	12	20	32	31,6 %	27,4 %	28,8 %
TOTAL	671	309	980	52,5 %	55,9 %	53,5 %

Tabl. 21 – Niveaux de diplôme des personnels contractuels de droit public

NIVEAU	NIV V-COLLÈGE		NIV IV-BAC		NIV III-BAC+2		NIV II-BAC+3		NIV II-BAC +4		NIV II-BAC+5		NIV I-BAC+8		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total	
Doctorants												850	557	9	3	190	92	1 049	652	1 701
CDD chercheurs														1 315	740	187	116	1 502	856	2 358
Expert (plus de 10 ans)														37	19			37	19	56
Confirmé (5 à 10 ans)														137	74	2	1	139	75	214
Débutant (3 à 5 ans)														1 141	642	181	112	1 322	754	2 076
Non renseigné															5	4	3	4	8	12
CDD IT	23	30	42	112	122	151	106	162	84	90	643	658	316	240	204	151	1 540	1 594	3 134	
IR													290	200	146	73	436	273	709	
IE							55	63	69	51	509	515	22	27	25	26	680	682	1 362	
AI					105	113	40	86	10	31	112	112		4	13	28	280	374	654	
T			36	104	16	33	6	11		5	7	11		3	5	9	70	176	246	
ATR	22	30	6	8		1	3								1		32	39	71	
Non renseigné	1				1	4	2	2	5	3	15	20	4	6	14	15	42	50	92	
CDI chercheurs													11	9	9	3	20	12	32	
CDI IT	1			4	2	3	1	1	3	2	9	3	8	13	14	38	38	64	102	
TOTAL	24	30	42	116	124	154	107	163	87	92	1 502	1 218	1 659	1 005	604	400	4 149	3 178	7 327	

Parmi les 1 832 IR dont le niveau de diplôme est renseigné, 980 (soit 54 %) sont titulaires d'un doctorat, parmi lesquels les femmes sont plus représentées que les hommes (voir tabl. 20). Les proportions sont variables selon la BAP, puisque cela concerne environ 7 IR sur 10 dans les BAP A (Sciences du vivant) et B (Sciences chimiques), contre environ 25 à 30 % dans les BAP F (Information), G (Patrimoine, logistique) et J (Gestion et pilotage). Rappelons que pour les diplômés des écoles d'ingénieurs, le recrutement en tant qu'IR ne demande pas l'obtention d'un doctorat. Cette situation concerne principalement les BAP C (Sciences de l'ingénieur) et E (Informatique), qui restent par ailleurs les 2 BAP les moins féminisées au CNRS, tous grades confondus (11,5 % et 19,9 % de femmes, respectivement). Notons que dans la BAP C, la proportion de docteurs est considérablement plus élevée chez les IR femmes que chez les IR hommes, alors que la situation est inversée, mais moins marquée, en BAP E.

En ce qui concerne les contractuels, il faut souligner que 85 % des personnels pour lesquels le niveau est renseigné ont au moins un Bac+5 (voir tabl. 21). On constate, par ailleurs, que presque deux tiers des agents (soit 391) recrutés sur un niveau AI ont un diplôme allant de Bac+4 à Bac+8.

b. Métiers

Le CNRS compte plus de 200 métiers IT répertoriés dans le référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur (REFERENS). Cette nomenclature est structurée en 8 branches d'activités professionnelles (BAP). Les 13 511 IT du CNRS payés au 31 décembre 2015 sont caractérisés par une BAP, une famille professionnelle (FP) et un emploi-type.

Tabl. 22 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s et contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP)

TYPE DE MÉTIER	BAP	INTITULÉ DES BAP	PERMANENTS			CONTRACTUELS			
			Effectif	% F	Poids de la BAP	Effectif	% F	Poids de la BAP (hors NR)	% dans l'ensemble de la population
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant	1 898	66,1 %	14,0 %	825	63,0 %	26,6 %	30,3 %
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux	1 166	44,3 %	8,6 %	347	39,5 %	11,2 %	22,9 %
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	2 538	11,5 %	18,8 %	408	21,6 %	13,1 %	13,8 %
	D	Sciences humaines et sociales	444	55,6 %	3,3 %	258	60,5 %	8,3 %	36,8 %
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistique et calcul scientifique	2 085	19,5 %	15,4 %	481	21,8 %	15,5 %	18,7 %
	F	Information : documentation, culture, communication, édition, TICE	939	75,1 %	6,9 %	132	69,7 %	4,2 %	12,3 %
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	620	20,8 %	4,6 %	59	40,7 %	1,9 %	8,7 %
	J	Gestion et pilotage	3 821	85,9 %	28,3 %	597	78,1 %	19,2 %	13,5 %
	NR	Non renseigné				129	54,3 %		100,0 %
TOTAL			13 511	50,6 %	100,0 %	3 236	51,2 %	100,0 %	19,3 %

En 5 ans (2011/2015), si les effectifs des BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) sont restés relativement stables, les autres BAP ont connu une perte d'effectifs, particulièrement marquée dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) (-15 %), F (Information) (-14 %) et G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) (-11 %). Néanmoins, le poids de chacune des BAP au sein des effectifs globaux reste à peu près stable. 45 % des IT exercent leur activité dans des BAP relevant de l'appui direct à la recherche, 22 % dans des BAP d'accompagnement de la recherche et 33 % dans des BAP qualifiées de fonctionnement de la recherche.

Comme le montre le tableau 22, le recours aux personnels contractuels est particulièrement important en BAP A (Sciences du vivant), puisqu'il regroupe 27 % des effectifs contractuels contre 14 % des effectifs permanents. Ces recrutements en BAP A se font pour un peu moins de la moitié sur un niveau IE (45 %). À l'inverse, la BAP J (Gestion et pilotage) compte 19 % des effectifs contractuels contre 28 % des permanents. Elle se caractérise par un niveau de recrutement plus faible que dans les autres BAP, puisque 33 % des contractuels sont sur des niveaux ATR ou T (contre 10 % pour l'ensemble des contractuels de l'établissement). Les BAP dites de fonctionnement de la recherche (G et J) sont les BAP les plus âgées : pour chacune, un tiers des effectifs contractuels ont au moins 40 ans. Par comparaison, cette catégorie d'âge ne représente que 7 % des BAP A et C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) et 4 % de la BAP B (Sciences chimiques et sciences des matériaux). Par ailleurs, la part de femmes parmi les contractuels est nettement plus élevée que celle parmi les permanents dans les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E (21,6 % contre 11,5 %, et 21,8 % contre 19,5 %, respectivement).

Parmi les 235 emplois-types comptant au moins 1 agent CNRS, il y a en moyenne 57 IT par emploi-type. La BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), la plus importante en volume d'agents parmi les BAP d'appui direct à la recherche, est aussi la BAP qui compte le plus grand nombre d'emplois-types (40, avec un effectif de 63 IT dans chacun d'eux). La BAP F (Information) concerne moins de 1 000 agents, très dispersés au sein de 47 emplois-types (avec 20 IT en moyenne). La BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) présente quant à elle un faible volume d'emplois-types, avec beaucoup plus d'agents (130 en moyenne au sein de chaque emploi-type).

Tabl. 23 – Caractéristiques des emplois-types selon la branche d'activité professionnelle (BAP) pour les personnels permanents

BAP	EMPLOIS-TYPES PAR BAP	NB. MOYEN D'IT PAR EMPLOI-TYPE	EMPLOIS-TYPES LES PLUS REPRÉSENTÉS(*)		
			Nb. d'emplois-types	Effectif	Proportion dans la BAP
A	29	65	11	1 602	84,4 %
B	25	47	13	1 027	88,1 %
C	40	63	16	2 276	89,7 %
D	17	26	6	271	61,0 %
E	16	130	11	2 016	96,7 %
F	47	20	8	625	66,6 %
G	30	21	6	372	60,0 %
J	31	123	13	3 623	94,8 %
TOTAL	235	57	84	11 812	87,4 %

(*) Au moins 30 IT dans l'emploi-type.

Effectifs par branche d'activité professionnelle (BAP)

Tabl. 24 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS / GRADE	A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
Ingénieurs	1 298	64,6 %	999	42,4 %	2 143	13,0 %	434	54,8 %	1 931	20,2 %	716	76,5 %	266	22,6 %	1 930	82,4 %	5 348	4 369	9 717	45,0 %
IR	374	48,9 %	380	34,2 %	943	14,7 %	191	50,8 %	846	20,8 %	126	73,0 %	37	18,9 %	213	65,7 %	2 146	964	3 110	31,0 %
IRHC	26	30,8 %	36	25,0 %	116	10,3 %	25	48,0 %	89	21,3 %	5	80,0 %	3	33,3 %	19	73,7 %	240	79	319	24,8 %
IR1	132	46,2 %	157	28,7 %	367	12,8 %	74	47,3 %	360	23,1 %	56	78,6 %	13	15,4 %	101	62,4 %	880	380	1 260	30,2 %
IR2	216	52,8 %	187	40,6 %	460	17,4 %	92	54,3 %	397	18,6 %	65	67,7 %	21	19,0 %	93	67,7 %	1 026	505	1 531	33,0 %
IE	511	65,9 %	373	46,1 %	652	12,4 %	203	58,1 %	729	21,9 %	369	77,8 %	90	28,9 %	696	79,5 %	1 889	1 734	3 623	47,9 %
IEHC	30	70,0 %	15	33,3 %	44	6,8 %	15	60,0 %	45	24,4 %	31	93,5 %	3	33,3 %	30	73,3 %	112	101	213	47,4 %
IE1	138	73,2 %	103	41,7 %	223	8,5 %	53	71,7 %	229	25,8 %	121	78,5 %	23	13,0 %	191	81,2 %	568	513	1 081	47,5 %
IE2	343	62,7 %	255	48,6 %	385	15,3 %	135	52,6 %	455	19,8 %	217	75,1 %	64	34,4 %	475	79,2 %	1 209	1 120	2 329	48,1 %
AI	413	77,2 %	246	49,6 %	548	10,6 %	40	57,5 %	356	15,4 %	221	76,5 %	139	19,4 %	1 021	88,0 %	1 313	1 671	2 984	56,0 %
Techniciens	600	69,3 %	167	55,1 %	395	3,8 %	10	90,0 %	154	9,7 %	223	70,4 %	354	19,5 %	1 891	89,5 %	1 329	2 465	3 794	65,0 %
T	474	69,4 %	162	56,2 %	381	3,9 %	10	90,0 %	151	9,9 %	192	75,0 %	258	17,1 %	1 747	90,0 %	1 156	2 219	3 375	65,7 %
TCE	122	66,4 %	36	47,2 %	143	4,2 %	4	75,0 %	59	15,3 %	71	80,3 %	75	20,0 %	511	91,4 %	366	655	1 021	64,2 %
TCS	118	62,7 %	54	51,9 %	109	3,7 %	3	100,0 %	43	14,0 %	56	76,8 %	66	12,1 %	501	92,0 %	323	627	950	66,0 %
TCN	234	74,4 %	72	63,9 %	129	3,9 %	3	100,0 %	49	0,0 %	65	67,7 %	117	17,9 %	735	87,6 %	467	937	1 404	66,7 %
ATR	126	69,0 %	5	20,0 %	14	0,0 %			3	0,0 %	31	41,9 %	96	26,0 %	144	83,3 %	173	246	419	58,7 %
ATP1	54	79,6 %	1	0,0 %	9				3	0,0 %	21	33,3 %	46	28,3 %	80	86,3 %	82	132	214	61,7 %
ATP2	68	60,3 %	4	25,0 %	5						8	62,5 %	45	22,2 %	56	82,1 %	83	103	186	55,4 %
ATR1	3	66,7 %											3	33,3 %	3	66,7 %	4	5	9	55,6 %
ATR2	1	100,0 %									2	50,0 %	2	50,0 %	5	60,0 %	4	6	10	60,0 %
TOTAL	1 898	66,1 %	1 166	44,3 %	2 538	11,5 %	444	55,6 %	2 085	19,5 %	939	75,1 %	620	20,8 %	3 821	85,9 %	6 677	6 834	13 511	50,6 %
Âge moyen	43,9		43,1		45,2		47,7		45,7		48,9		48,4		46,3		45,6	45,8	45,7	
Part des 55 ans et plus	15,5 %		12,8 %		19,1 %		26,4 %		18,6 %		31,4 %		31,0 %		21,5 %		20,0 %	20,6 %	20,3 %	
Poids de la BAP	14,0 %		8,6 %		18,8 %		3,3 %		15,4 %		6,9 %		4,6 %		28,3 %		100,0 %	100,0 %	100,0 %	

La distribution par grade indique une nette surreprésentation des ingénieurs dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) et E (Informatique, statistique et calcul scientifique), respectivement 98 et 93 % de la population des IT, contre 72 % pour l'ensemble du CNRS. Cela résulte notamment du poids des IR, bien plus élevé dans ces 2 BAP (43 et 41 % contre 23 % au CNRS). À noter, à l'inverse, la part particulièrement faible des IR dans les BAP G (Patrimoine, logistique) et J (Gestion et pilotage) (aux alentours de 5 %) et une nette surreprésentation des techniciens : près de 50 % en BAP J et 57 % en BAP G contre 28 % pour l'ensemble des IT du CNRS.

Si la parité est atteinte globalement chez les IT, plus on monte dans la hiérarchie des corps et moins les femmes sont présentes : toutes BAP confondues, on compte 65,7 % de femmes chez les T, 56 % chez les AI, 47,9 % chez les IE et 31 % chez les IR (la situation est toutefois inversée pour les 2 BAP les moins féminisées, la C et la E). L'effet « plafond de verre » est visible chez les IT comme chez les chercheurs. La proportion de femmes demeure plus élevée chez les IEHC que chez les IR2 (47,4 % contre 33 %), signe d'une difficulté d'accès au corps des IR. Toutefois, la proportion de femmes IRHC est en nette augmentation depuis 2011 (de 20,1 % à 24,8 %).

Tabl. 25 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

NIVEAU	A		B		C		D		E		F		G		J		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
CDD IT	820	62,9 %	347	39,5 %	402	21,9 %	258	60,5 %	474	21,7 %	122	69,7 %	51	33,3 %	567	78,0 %	93	53,8 %	1 540	1 594	3 134	50,9 %
IR	159	56,6 %	109	31,2 %	146	28,1 %	66	62,1 %	164	22,0 %	7	71,4 %	4	25,0 %	53	47,2 %	1	0,0 %	436	273	709	38,5 %
IE	381	64,8 %	142	46,5 %	173	17,9 %	166	60,2 %	251	23,9 %	84	66,7 %	11	27,3 %	153	77,1 %	1	100,0 %	680	682	1 362	50,1 %
AI	219	64,8 %	90	36,7 %	77	19,5 %	23	65,2 %	49	12,2 %	23	82,6 %	11	54,5 %	162	85,2 %			280	374	654	57,2 %
T	39	53,8 %	5	80,0 %	3	0,0 %	3	0,0 %	9	0,0 %	6	83,3 %	11	36,4 %	170	83,5 %			70	176	246	71,5 %
ATR	22	72,7 %	1	0,0 %	3	33,3 %			1	100,0 %	2	0,0 %	14	21,4 %	28	64,3 %			32	39	71	54,9 %
Non renseigné															1	100,0 %	91	53,8 %	42	50	92	54,3 %
CDI IT	5	80,0 %			6	0,0 %			7	28,6 %	10	70,0 %	8	87,5 %	30	80,0 %	36	55,6 %	38	64	102	62,7 %
TOTAL	825	63,0 %	347	39,5 %	408	21,6 %	258	60,5 %	481	21,8 %	132	69,7 %	59	40,7 %	597	78,1 %	129	54,3 %	1 578	1 658	3 236	51,2 %
Âge moyen	29,6		29,1		29,6		32,0		31,9		33,9		36,4		35,5		40,0		31,4	32,3	31,9	
Part des 40 ans et plus	6,8 %		4,0 %		6,6 %		12,8 %		14,8 %		24,2 %		35,6 %		33,5 %		39,5 %		13,1 %	18,0 %	15,6 %	
Poids des contractuels	30,3 %		22,9 %		13,8 %		36,8 %		18,7 %		12,3 %		8,7 %		13,5 %		100,0 %		19,1 %	19,5 %	19,3 %	

Effectifs par famille professionnelle (FP)

Tabl. 26 – Les 10 familles professionnelles (FP) les plus féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents

FP	INTITULÉ DES FP	% F
JE	Formation continue orientation et insertion professionnelle	100,0 %
JX	Multi-familles	90,4 %
JD	Ressources humaines	86,8 %
JB	Affaires juridiques	85,7 %
JF	Gestion financière et comptable	83,1 %
FB	Médiation scientifique, culture, communication	80,0 %
FA	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	78,8 %
JC	Administration et pilotage	75,4 %
FC	Édition multi supports, impression, graphisme	75,1 %
JA	Valorisation recherche et coopération internationale	73,8 %

Tabl. 27 – Les 10 familles professionnelles (FP) les moins féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents

FP	INTITULÉ DES FP	% F
CC	Contrôle – Commande en instrumentation	2,6 %
CE	Bureau d'études – Fabrication mécanique – Chaudronnerie	4,3 %
GA	Travaux et maintenance immobilière	4,3 %
CD	Électronique – Électrotechnique	6,3 %
EX	Multi-familles	9,7 %
EC	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	13,6 %
CB	Instrumentation et expérimentation	16,1 %
EE	Calcul scientifique	19,1 %
GX	Multi-familles	21,8 %
GB	Logistique et services généraux	23,4 %

Tabl. 28 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par famille professionnelle (FP) et par corps(*)

BAP	INTITULÉ DES FP	CODE FP	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL			ÂGE MOYEN	NOMBRE D'EMPLOIS-TYPES	% F	
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total				
A	Biologie et recherche médicale	AA	164	165	132	296	62	282	56	240	15	68	429	1 051	1 480	44,4	11	71,0 %	
	Production et expérimentation animales	AB	11	8	15	18	18	26	60	76	20	16	124	144	268	41,3	8	53,7 %	
	Production et expérimentation végétales	AC		3	6	4	2	3	9	8	2	3	19	21	40	44,3	5	52,5 %	
	Milieux naturels et ruraux	AD	16	7	21	19	12	8	20	5			71	39	110	44,6	5	35,5 %	
B	Analyse des biomolécules	BA	11	5	7	10	3	7					21	22	43	42,8	3	51,2 %	
	Élaboration des biomolécules	BB	4	3	3	2							7	5	12	47,1	2	41,7 %	
	Techniques d'analyse chimique	BC	53	41	53	75	37	58					143	174	317	43,0	3	54,9 %	
	Techniques de synthèse chimique	BD	28	12	20	19	24	17					72	48	120	43,3	3	40,0 %	
	Sciences des matériaux / caractérisation	BE	92	49	79	56	34	29	20	19			225	153	378	43,7	4	40,5 %	
	Élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	BF	62	20	39	10	26	11	15	6			142	47	189	43,9	6	24,9 %	
C	Multi-familles	BX							36	66	4	1	40	67	107	39,6	4	62,6 %	
	Assurance qualité instrumentation	CA	4	6	6	4							10	10	20	42,6	2	50,0 %	
	Instrumentation et expérimentation	CB	508	106	296	62	204	45	122	5	4		1 134	218	1 352	44,5	11	16,1 %	
	Contrôle-commande en instrumentation	CC	8		15	1	14						37	1	38	43,3	3	2,6 %	
	Électronique – Électrotechnique	CD	203	19	172	11	121	5	67	3	2		565	38	603	45,7	9	6,3 %	
	Bureau d'études – Fabrications mécaniques – Chaudronnerie	CE	81	8	82	3	149	6	175	5	8		495	22	517	46,6	13	4,3 %	
D	Verrerie scientifique	CF					2	2	2	2			4	4	8	43,1	2	50,0 %	
	Traitement et analyse de bases de données	DA	21	28	21	28							42	56	98	47,0	2	57,1 %	
	Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	DB	18	7	24	21	4	4			2		46	34	80	44,6	4	42,5 %	
	Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	DC	15	31	18	28							33	59	92	49,9	2	64,1 %	
	Production et analyse de données de terrain	DD	9	13	7	18	3	13	1	7			20	51	71	48,6	4	71,8 %	
E	Recueil et analyse de sources archéologiques	DE	31	18	15	23	10	6					56	47	103	47,9	5	45,6 %	
	Administration et gestion des systèmes d'information	EA	37	12	46	31	18	11					101	54	155	46,1	3	34,8 %	
	Études, développement et déploiement	EB	261	75	188	69	55	12					504	156	660	45,5	3	23,6 %	
	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	EC	165	40	278	36	222	29					665	105	770	46,2	3	13,6 %	
	Statistique	ED	6	4	8	10	6	3					20	17	37	41,4	3	45,9 %	
	Calcul scientifique	EE	201	45	49	14							250	59	309	45,0	2	19,1 %	
F	Multi-familles	EX							136	15	3		139	15	154	46,7	2	9,7 %	
	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	FA	16	59	32	150	16	83	26	82	14	12	104	386	490	49,7	13	78,8 %	
	Médiation scientifique, culture, communication	FB	10	15	18	68	6	45	1	12			35	140	175	47,3	7	80,0 %	
	Édition multi supports, impression, graphisme	FC	2	13	11	46	13	30	14	44	4		44	133	177	49,5	13	75,1 %	
G	Production TIC/TICE, audiovisuel, multimédia	FD	6	5	21	23	17	11	7	6		1	51	46	97	46,5	14	47,4 %	
	Travaux et maintenance immobilière	GA					75	5	119	2	27	3	221	10	231	48,7	14	4,3 %	
	Logistique et services généraux	GB					18	3	86	29	1		105	32	137	50,7	4	23,4 %	
	Prévention, hygiène et sécurité	GC			14	18	16	19	6	9			36	46	82	42,6	5	56,1 %	
	Restauration	GD					3		3	4	1	3	7	7	14	50,9	3	50,0 %	
J	Multi-familles	GX	30	7	50	8						42	19	122	34	156	48,7	4	21,8 %
	Valorisation recherche et coopération internationale	JA	17	26	20	78							37	104	141	40,8	4	73,8 %	
	Affaires juridiques	JB		7	5	23							5	30	35	36,8	2	85,7 %	
	Administration et pilotage	JC	47	87	75	286							122	373	495	49,6	4	75,4 %	
	Ressources humaines	JD	6	15	14	71	11	98	14	111			45	295	340	45,5	7	86,8 %	
	Formation continue orientation et insertion professionnelle	JE		1		9		10		10				30	30	46,8	5	100,0 %	
	Gestion financière et comptable	JF	3	4	29	86	51	244	62	379			145	713	858	44,4	6	83,1 %	
Multi-familles	JX					61	546	99	1 072	24	120	184	1 738	1 922	47,0	3	90,4 %		
TOTAL			2 146	964	1 889	1 734	1 313	1 671	1 156	2 219	173	246	6 677	6 834	13 511	45,7	235	50,6 %	

(*) Les 4 FP dont le code finit par X regroupent les emplois-types transverses à plusieurs FP au sein d'une même BAP. On compte en moyenne 307 agents IT par FP (44 FP au total).

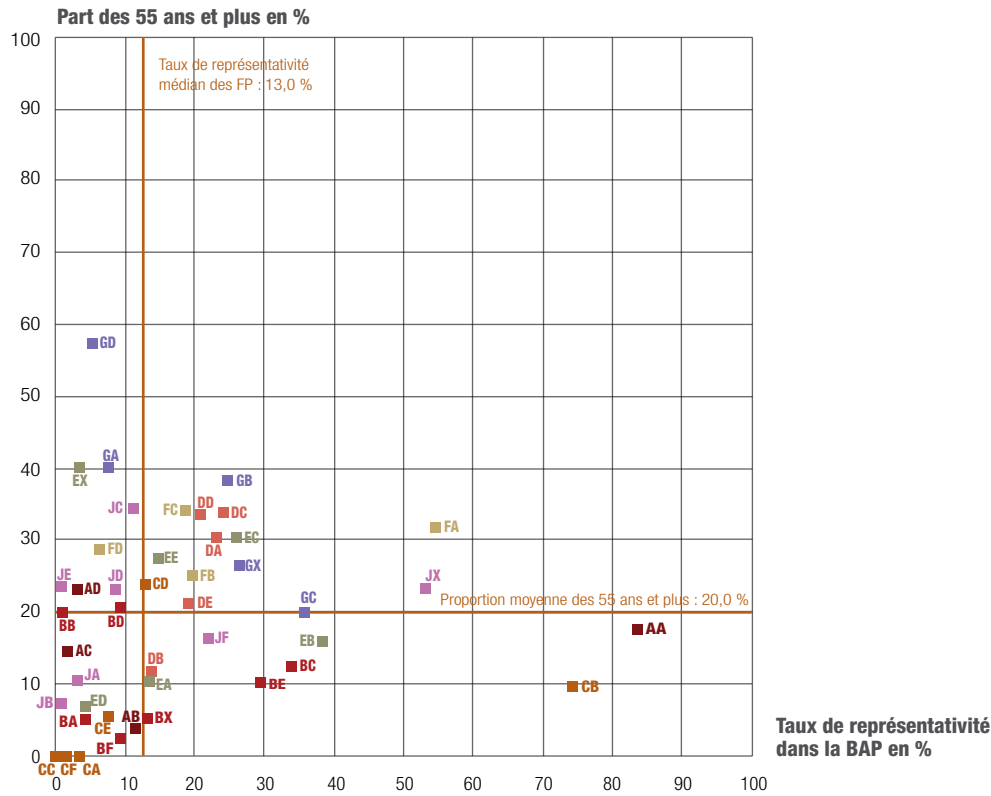


Fig. 8 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes

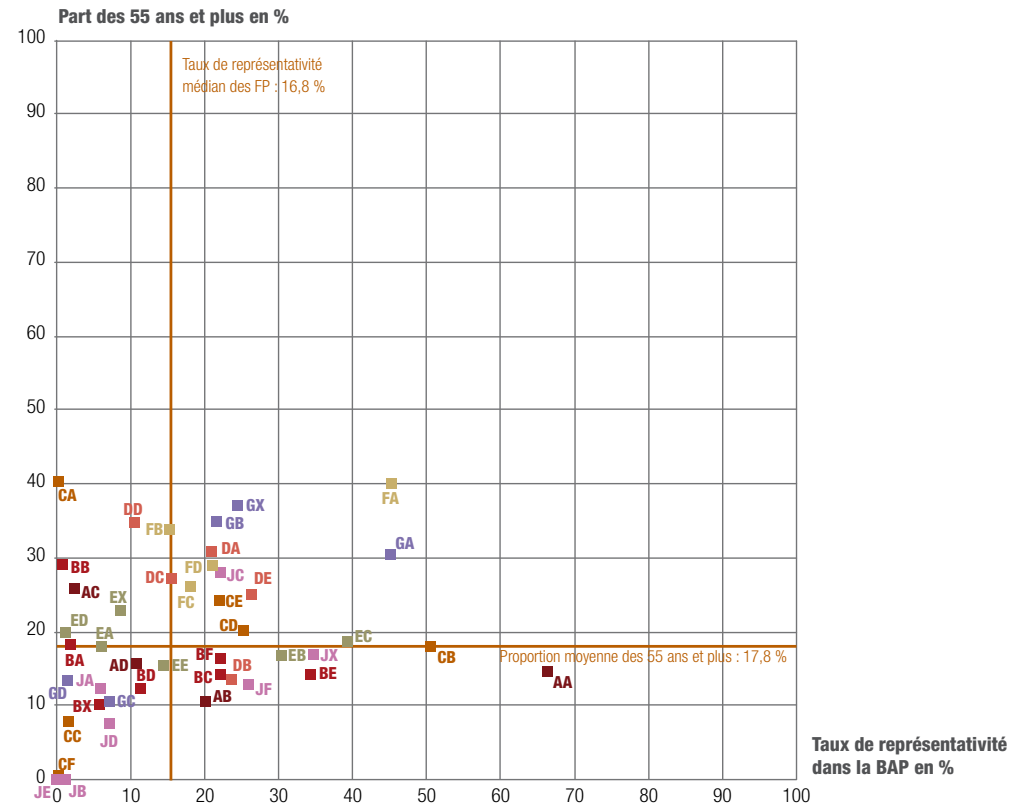
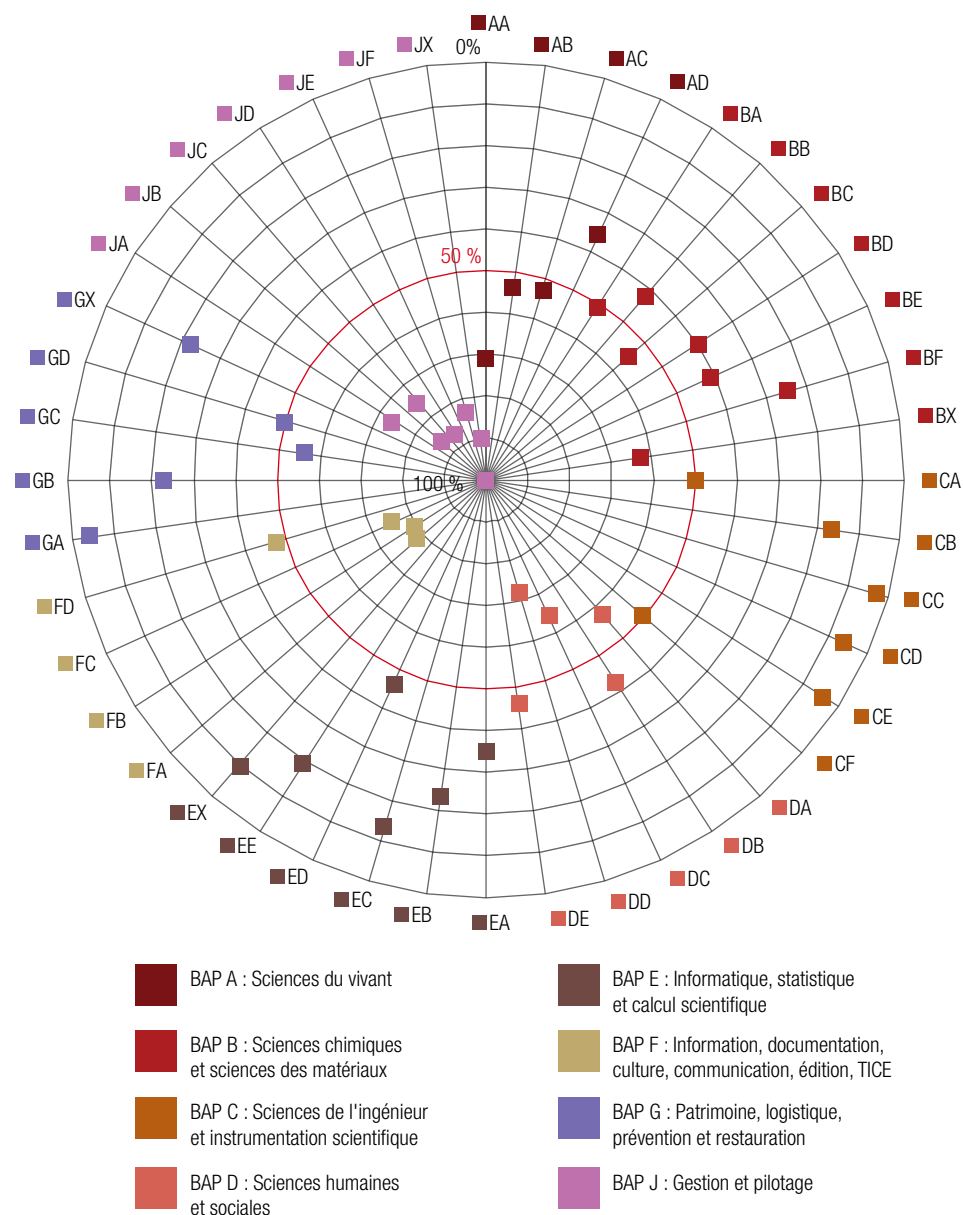


Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents



Avec 574 personnes, la FP « Biologie et recherche médicale » (BAP A) se distingue par un grand nombre d'agents contractuels (dont 65,7 % de femmes, contre 71 % chez les permanents de cette FP AA), quasiment exclusivement sur des niveaux équivalents à la catégorie A (AI, IE et IR). La seconde famille arrive loin derrière, avec 2 fois moins d'agents : il s'agit de la famille « Instrumentation et expérimentation » de la BAP C, présentant elle aussi des niveaux de qualification élevés, puisque 83,5 % de ses effectifs (soit 227 agents) sont sur des contrats IE ou IR. Elle compte par ailleurs 26,5 % de femmes, contre 16,1 % chez les permanents de cette FP CB (voir tabl. 29).

À l'exception de la BAP E, chacune des BAP comporte 1 ou 2 FP qui se distinguent en volume, à l'image de la famille « Biologie et recherche médicale » en BAP A, ou encore, dans le cas de la BAP J, des familles « Administration et pilotage » et « Gestion financière et comptable », qui rassemblent à elles seules plus de 7 agents sur 10 de la BAP. Notons enfin que ces 2 dernières FP sont particulièrement âgées : environ 36 et 38 ans, contre environ 32 ans pour l'ensemble des contractuels, toutes FP confondues.

Fig. 10 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP)

Tabl. 29 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par famille professionnelle (FP) et par corps

BAP	INTITULÉ DES FP	CODE FP	IR		IE		AI		T		ATR		NON RENSEIGNÉ		TOTAL			ÂGE MOYEN	% F
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	Total		
A	Biologie et recherche médicale	AA	42	67	91	195	54	99	9	12	1	4			197	377	574	29,5	65,7 %
	Production et expérimentation animales	AB	4	7	10	15	6	21	4	7	3	10			27	60	87	29,8	69,0 %
	Production et expérimentation végétales	AC	7	6	8	15	9	13	1	1					25	35	60	29,5	58,3 %
	Milieus naturels et ruraux	AD	12	8	21	21	8	6	1	1	2	1			44	37	81	29,8	45,7 %
	Non renseigné	–	5	3	4	3		4	3			1			12	11	23	31,4	47,8 %
B	Analyse des biomolécules	BA	1	5	4	13	8	2							13	20	33	28,0	60,6 %
	Élaboration des biomolécules	BB	2	3	4	4	3	1							9	8	17	29,6	47,1 %
	Techniques d'analyse chimique	BC	9	9	12	18	13	13	1	3					35	43	78	29,7	55,1 %
	Techniques de synthèse chimique	BD	11	5	9	6	5	1							25	12	37	28,9	32,4 %
	Sciences des matériaux / caractérisation	BE	46	11	42	21	18	11		1	1				107	44	151	28,9	29,1 %
	Élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	BF	6	1	5	4	10	5							21	10	31	29,9	32,3 %
	Multi-familles	BX								2						2	2	2	37,5
C	Assurance qualité instrumentation	CA		1	2										2	1	3	32,0	33,3 %
	Instrumentation et expérimentation	CB	76	35	91	25	31	12	1		1				200	72	272	30,0	26,5 %
	Contrôle-commande en instrumentation	CC	6		6		5		1						18		18	26,5	0,0 %
	Électronique – Électrotechnique	CD	22	5	41	6	15	2	1		1	1			80	14	94	29,0	14,9 %
	Bureau d'études – Fabrications mécaniques – Chaudronnerie	CE	6		2		12	1							20	1	21	29,4	4,8 %
	Verrerie scientifique	CF							1						1		1	20,0	0,0 %
D	Traitement et analyse de bases de données	DA	10	19	36	48	4	9	1						51	76	127	31,4	59,8 %
	Traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	DB	1	2	5	3	1	1							7	6	13	34,3	46,2 %
	Analyse de sources écrites, iconographiques et orales	DC	7	10	7	20	1	3							15	33	48	35,0	68,8 %
	Production et analyse de données de terrain	DD	6	8	13	26		1	2						21	35	56	29,8	62,5 %
	Recueil et analyse de sources archéologiques	DE	1	2	5	3	2	1							8	6	14	32,7	42,9 %
E	Administration et gestion des systèmes d'information	EA	6		19	5	12	2	1			1			38	8	46	34,6	17,4 %
	Études, développement et déploiement	EB	54	12	85	26	12	1	2						153	39	192	31,9	20,3 %
	Systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	EC	14		22	6	16	4	5						57	10	67	33,9	14,9 %
	Statistique	ED	1	2	5	3									6	5	11	32,2	45,5 %
	Calcul scientifique	EE	58	23	60	20	3		1						122	43	165	30,2	26,1 %
F	Information scientifique et technique, collections patrimoniales	FA	2		11	21	1	5		2	1				15	28	43	33,8	65,1 %
	Médiation scientifique, culture, communication	FB	1	6	9	20	2	12		1					12	39	51	33,5	76,5 %
	Édition multi supports, impression, graphisme	FC		2	6	12	1	2		1	1				8	17	25	36,4	68,0 %
	Production TIC/TICE, audiovisuel, multimédia	FD			4	5		2	1	1					5	8	13	31,2	61,5 %
G	Travaux et maintenance immobilière	GA	1	2	4				1	1	1				7	3	10	36,1	30,0 %
	Logistique et services généraux	GB	1		2	1	4		5	3	10	2			22	6	28	34,9	21,4 %
	Prévention, hygiène et sécurité	GC	2	5	2	2	1	6	1	1		1			6	15	21	38,5	71,4 %
J	Valorisation recherche et coopération internationale	JA	9	7	15	47		5			2		1		24	62	86	31,9	72,1 %
	Affaires juridiques	JB	1		2	10		1							3	11	14	30,9	78,6 %
	Administration et pilotage	JC	13	13	10	38	3	62	5	37	3	8			34	158	192	38,0	82,3 %
	Ressources humaines	JD			1	7	1	19	2	29				1	4	56	60	31,8	93,3 %
	Formation continue orientation et insertion professionnelle	JE		1		2			1	2	1				2	5	7	29,9	71,4 %
	Gestion financière et comptable	JF	8	4	9	19	21	58	20	82	6	9			64	172	236	36,1	72,9 %
Non renseigné		1			1								58	69	59	70	129	40,0	54,3 %
TOTAL			452	284	684	691	282	385	70	189	32	39	58	70	1 578	1 658	3 236	31,9	51,2 %

Effectifs permanents par emploi-type

Tabl. 30 – Les emplois-types les plus représentés au CNRS (au moins 30 IT dans l'emploi-type)

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		
				20-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type(*)	% F
				H	F	H	F	H	F						
A	IR	A1A22	Ingénieur biologiste en plateforme scientifique	2	4	26	27	2		30	31	61	42,0	5,9	50,8 %
A	IR	A1A23	Ingénieur en biologie		1	93	98	25	25	118	124	242	48,1	7,2	51,2 %
A	IE	A2A22	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	6	17	17	22	3	1	26	40	66	38,7	8,6	60,6 %
A	IE	A2A23	ingénieur en techniques biologiques	9	33	72	159	19	55	100	247	347	45,2	9,0	71,2 %
A	IE	A2D27	Ingénieur en techniques d'études des milieux naturels et ruraux	2	3	16	10	3	6	21	19	40	45,8	10,3	47,5 %
A	AI	A3A23	Assistant en techniques biologiques	7	41	40	177	4	26	51	244	295	42,0	8,4	82,7 %
A	T	A4A21	Technicien biologiste	6	44	39	154	11	42	56	240	296	44,3	9,4	81,1 %
A	T	A4B22	Technicien en expérimentation animale	4	9	20	24	7	1	31	34	65	42,6	9,3	52,3 %
A	T	A4B23	Technicien en élevage et production animale	6	22	22	20	1		29	42	71	38,7	9,3	59,2 %
A	ATR	A5A21	Préparateur en biologie	2	7	8	38	5	23	15	68	83	48,3	9,7	81,9 %
A	ATR	A5B22	Animalier	5	3	14	13	1		20	16	36	40,6	8,8	44,4 %
B	IR	B1C23	Ingénieur en analyse chimique	1	3	42	36	10	2	53	41	94	46,0	7,7	43,6 %
B	IR	B1D24	Ingénieur en synthèse chimique	3		20	7	5	5	28	12	40	47,6	8,8	30,0 %
B	IR	B1E25	Ingénieur en sciences des matériaux/caractérisation	5	3	74	40	13	6	92	49	141	46,3	7,8	34,8 %
B	IR	B1F26	Ingénieur en élaboration, mise en forme, traitement et contrôle des matériaux	4	3	46	17	12		62	20	82	46,5	8,1	24,4 %
B	IE	B2C23	Ingénieur en techniques d'analyse chimique	8	13	34	51	11	11	53	75	128	43,3	9,3	58,6 %
B	IE	B2D24	Ingénieur en techniques de synthèse chimique	2	4	16	12	2	3	20	19	39	42,6	8,7	48,7 %
B	IE	B2E25	Ingénieur en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	11	11	58	38	10	7	79	56	135	42,7	8,5	41,5 %
B	IE	B2F26	Ingénieur en élaboration de matériaux en couches minces	5	3	22	2	3		30	5	35	41,8	8,8	14,3 %
B	AI	B3C23	Assistant en techniques d'analyse chimique	12	21	23	29	2	8	37	58	95	39,7	9,3	61,1 %
B	AI	B3D24	Assistant en techniques de synthèse chimique	11	5	11	10	2	2	24	17	41	39,9	9,2	41,5 %
B	AI	B3E25	Assistant en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	10	7	19	21	5	1	34	29	63	41,9	9,8	46,0 %
B	T	B4E23	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	2	12	14	6	4	1	20	19	39	40,5	10,7	48,7 %
B	T	B4X22	Technicien chimiste	10	17	20	41	4	3	34	61	95	39,7	8,7	64,2 %
C	IR	C1B22	Ingénieur en conception et développement en expérimentation	28	7	232	59	77	8	337	74	411	45,6	8,9	18,0 %
C	IR	C1B23	Chef de projet ou expert en conception ou intégration d'instruments	13	4	123	22	31	4	167	30	197	47,0	8,3	15,2 %
C	IR	C1D26	Chef de projet ou expert électronicien en conception et développement	12	2	133	14	42	3	187	19	206	46,6	8,7	9,2 %
C	IR	C1E28	Chef de projet ou expert en conception mécanique	12	2	47	6	11		70	8	78	44,5	9,5	10,3 %
C	IE	C2B22	Ingénieur en techniques expérimentales	25	5	145	44	34	2	204	51	255	43,3	8,5	20,0 %
C	IE	C2B23	Ingénieur en conception instrumentale	5	2	45	1	18		68	3	71	46,1	9,3	4,2 %
C	IE	C2B24	Ingénieur d'exploitation sur grand instrument	2	4	12	4	10		24	8	32	46,7	10,5	25,0 %
C	IE	C2D26	Ingénieur électronicien en développement et/ou expérimentation	21	1	98	7	35	3	154	11	165	45,4	9,9	6,7 %
C	IE	C2E28	Ingénieur en études mécaniques	6		31	3	20		57	3	60	48,2	9,2	5,0 %
C	AI	C3B21	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	41	14	117	27	21	4	179	45	224	41,5	9,1	20,1 %
C	AI	C3D24	Assistant électronicien	14		79	3	16		109	3	112	44,2	8,8	2,7 %
C	AI	C3E26	Assistant en études mécaniques	10		47	2	10		67	2	69	44,9	8,6	2,9 %
C	AI	C3E27	Assistant en fabrication mécanique	10	2	50	2	19		79	4	83	46,6	10,2	4,8 %
C	T	C4B21	Technicien en instrumentation scientifique, expérimentation et mesure	16	2	64	3	15		95	5	100	44,0	9,3	5,0 %
C	T	C4D23	Technicien électronicien	4		38		14	3	56	3	59	47,5	9,2	5,1 %
C	T	C4E26	Technicien en fabrication mécanique	22	1	93	2	36		151	3	154	46,4	9,5	1,9 %
D	IR	D1A21	Ingénieur de recherche en traitement et analyse de bases de données	1	1	8	16	12	11	21	28	49	50,7	9,9	57,1 %
D	IR	D1C23	Ingénieur de recherche en analyse de sources	1		10	21	4	10	15	31	46	50,1	8,3	67,4 %

BAP	CORPS	EMPLOI-TYPE	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE						TOTAL			ÂGE		
				20-34 ans		35-54 ans		55 ans et +		H	F	Total	Moyenne	Écart-type(*)	% F
				H	F	H	F	H	F	H	F	Total			
D	IR	D1E25	Ingénieur de recherche en archéologie	1		14	9	10	2	25	11	36	50,5	8,2	30,6 %
D	IE	D2A21	Ingénieur d'études en traitement et analyse de bases de données	3	5	17	17	1	6	21	28	49	43,4	9,9	57,1 %
D	IE	D2B22	Ingénieur d'études en traitement, analyse et représentation de l'information spatiale	5	4	16	16	3	1	24	21	45	42,8	8,5	46,7 %
D	IE	D2C23	Ingénieur d'études en analyse de sources	1	1	12	17	5	10	18	28	46	49,7	9,2	60,9 %
E	IR	E1A21	Architecte des systèmes d'information	1	1	25	8	11	3	37	12	49	50,8	7,5	24,5 %
E	IR	E1B22	Chef de projet ou expert en développement et déploiement d'applications	12	6	190	50	59	19	261	75	336	47,5	8,2	22,3 %
E	IR	E1C23	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	5		108	23	52	17	165	40	205	50,1	7,5	19,5 %
E	IR	E1E25	Chef de projet ou expert en calcul scientifique	15	3	150	29	36	13	201	45	246	45,9	8,6	18,3 %
E	IE	E2A21	Administrateur de systèmes d'information	7	1	34	28	5	2	46	31	77	44,4	8,4	40,3 %
E	IE	E2B22	Ingénieur en développement et déploiement d'applications	26	4	140	60	22	5	188	69	257	43,6	8,4	26,8 %
E	IE	E2C23	Administrateur des systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	29		204	26	45	10	278	36	314	45,5	8,7	11,5 %
E	IE	E2E25	Ingénieur en calcul scientifique	7	2	40	9	2	3	49	14	63	41,4	7,2	22,2 %
E	AI	E3B22	Développeur, intégrateur d'applications	10	2	38	10	7		55	12	67	42,6	8,2	17,9 %
E	AI	E3C23	Gestionnaire de parc informatique et télécommunications	28	4	169	20	25	5	222	29	251	43,8	8,4	11,6 %
E	T	E4X21	Technicien d'exploitation, de maintenance et de traitement de données	10	1	93	8	33	6	136	15	151	46,8	8,8	9,9 %
F	IR	F1A21	Responsable de ressources documentaires			7	31	7	25	14	56	70	53,7	5,2	80,0 %
F	IE	F2A23	Chargé de ressources documentaires		10	12	85	18	40	30	135	165	49,2	9,0	81,8 %
F	IE	F2B27	Chargé de communication et des médias	3	5	7	40	4	16	14	61	75	46,1	9,7	81,3 %
F	IE	F2C29	Secrétaire d'édition		2	6	15		8	6	25	31	48,3	8,8	80,6 %
F	AI	F3A21	Assistant de ressources documentaires	1	9	10	50	3	23	14	82	96	47,8	9,0	85,4 %
F	AI	F3B25	Assistant de communication	1	4	2	30	2	11	5	45	50	47,9	9,3	90,0 %
F	T	F4A21	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales		2	15	53	11	27	26	82	108	50,8	7,7	75,9 %
F	T	F4C24	Technicien en PAO multisupports		2	5	14	2	7	7	23	30	49,4	8,9	76,7 %
G	IE	G2X21	Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers et/ou logistique	4	2	21	5	25	1	50	8	58	49,8	9,1	13,8 %
G	AI	G3A25	Assistant technique en maintenance et travaux immobiliers	3	1	35	3	14		52	4	56	48,2	8,3	7,1 %
G	AI	G3C28	Assistant en hygiène et sécurité	5	3	9	11	2	5	16	19	35	42,6	10,2	54,3 %
G	T	G4A26	Technicien en aménagement intérieur			24	1	22	1	46	2	48	51,9	6,8	4,2 %
G	T	G4B28	Technicien logistique	5		53	18	27	11	85	29	114	50,8	7,9	25,4 %
G	ATR	G5X26	Opérateur logistique	6		21	14	15	5	42	19	61	47,9	9,8	31,1 %
J	IR	J1C24	Responsable de l'administration et du pilotage	2		28	49	17	38	47	87	134	51,6	7,4	64,9 %
J	IE	J2A21	Chargé de la valorisation de la recherche	13	28	1	31	1	6	15	65	80	37,7	9,3	81,3 %
J	IE	J2C24	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	3	15	47	163	17	83	67	261	328	49,2	8,4	79,6 %
J	IE	J2C25	Chargé du contrôle de gestion et/ou d'études	1	2	6	14	1	7	8	23	31	45,9	10,2	74,2 %
J	IE	J2D29	Chargé de la gestion des ressources humaines		7	12	37		14	12	58	70	45,2	8,6	82,9 %
J	IE	J2F32	Chargé de la gestion financière et comptable	3	8	16	49	5	14	24	71	95	46,4	9,2	74,7 %
J	AI	J3D22	Assistant en gestion des ressources humaines	1	13	8	60	1	19	10	92	102	45,8	9,2	90,2 %
J	AI	J3F26	Assistant en gestion financière et comptable	12	37	32	170	7	37	51	244	295	44,1	9,3	82,7 %
J	AI	J3X21	Assistant en gestion administrative	6	47	45	365	10	134	61	546	607	47,2	8,9	90,0 %
J	T	J4D22	Gestionnaire des ressources humaines	6	22	7	67	1	22	14	111	125	44,0	10,4	88,8 %
J	T	J4F24	Gestionnaire financier et comptable	20	67	36	253	6	59	62	379	441	44,1	9,6	85,9 %
J	T	J4X21	Technicien en gestion administrative	10	101	70	734	19	237	99	1 072	1 171	46,8	8,8	91,5 %
J	ATR	J5X21	Adjoint en gestion administrative	3	8	18	85	3	27	24	120	144	47,4	8,1	83,3 %

(*) L'écart-type mesure la dispersion des données autour de la moyenne (un emploi-type avec un écart-type de 5,2 reflète une population plus concentrée autour de son âge moyen qu'un emploi-type avec un écart-type de 10,7).

Tabl. 31 – Les 15 emplois-types présentant le plus faible âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30)

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	ÂGE	
							Moyenne	Écart-type
A	IR	Ingénieur biologiste en plateforme scientifique	30	31	61	50,8 %	42,0	5,9
	IE	Ingénieur en expérimentation et instrumentation biologiques	26	40	66	60,6 %	38,7	8,6
	AI	Assistant en techniques biologiques	51	244	295	82,7 %	42,0	8,4
	T	Technicien en élevage et production animale	29	42	71	59,2 %	38,7	9,3
	ATR	Animalier	20	16	36	44,4 %	40,6	8,8
B	IE	Ingénieur en techniques de synthèse chimique	20	19	39	48,7 %	42,6	8,7
	IE	Ingénieur en élaboration de matériaux en couches minces	30	5	35	14,3 %	41,8	8,8
	AI	Assistant en techniques d'analyse chimique	37	58	95	61,1 %	39,7	9,3
	AI	Assistant en techniques de synthèse chimique	24	17	41	41,5 %	39,9	9,2
	AI	Assistant en techniques des sciences des matériaux/caractérisation	34	29	63	46,0 %	41,9	9,8
	T	Technicien en sciences des matériaux/caractérisation	20	19	39	48,7 %	40,5	10,7
	T	Technicien chimiste	34	61	95	64,2 %	39,7	8,7
C	AI	Assistant en instrumentation scientifique et techniques expérimentales	179	45	224	20,1 %	41,5	9,1
E	IE	Ingénieur en calcul scientifique	49	14	63	22,2 %	41,4	7,2
J	IE	Chargé de la valorisation de la recherche	15	65	80	81,3 %	37,7	9,3

Tabl. 32 – Les 15 emplois-types présentant le plus fort âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30)

BAP	CORPS	LIBELLÉ DE L'EMPLOI-TYPE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	ÂGE	
							Moyenne	Écart-type
D	IR	Ingénieur de recherche en traitement et analyse de bases de données	21	28	49	57,1 %	50,7	9,9
	IR	Ingénieur de recherche en analyse de sources	15	31	46	67,4 %	50,1	8,3
	IR	Ingénieur de recherche en archéologie	25	11	36	30,6 %	50,5	8,2
	IE	Ingénieur d'études en analyse de sources	18	28	46	60,9 %	49,7	9,2
E	IR	Architecte des systèmes d'information	37	12	49	24,5 %	50,8	7,5
	IR	Chef de projet ou expert systèmes informatiques, réseaux et télécommunications	165	40	205	19,5 %	50,1	7,5
F	IR	Responsable de ressources documentaires	14	56	70	80,0 %	53,7	5,2
	IE	Chargé de ressources documentaires	30	135	165	81,8 %	49,2	9,0
	T	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	26	82	108	75,9 %	50,8	7,7
	T	Technicien en PAO multirisupports	7	23	30	76,7 %	49,4	8,9
G	IE	Ingénieur en maintenance et travaux immobiliers et/ou logistique	50	8	58	13,8 %	49,8	9,1
	T	Technicien en aménagement intérieur	46	2	48	4,2 %	51,9	6,8
	T	Technicien logistique	85	29	114	25,4 %	50,8	7,9
J	IR	Responsable de l'administration et du pilotage	47	87	134	64,9 %	51,6	7,4
	IE	Chargé de gestion administrative et d'aide au pilotage	67	261	328	79,6 %	49,2	8,4

c. Disciplines

L'ensemble du champ des connaissances employé par le CNRS est divisé en disciplines ou groupes de disciplines qui correspondent aux sections du Comité national de la recherche scientifique. Tous les chercheurs permanents sont ainsi recrutés, rattachés et évalués par une section (voir liste des sections en annexe 2).

Tabl. 33 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la section d'évaluation et le grade / corps

SECTION	DRCE		DR1		DR2		TOTAL DR		CR1		CR2		TOTAL CR		TOTAL				ÂGE MOYEN	% 55 ANS ET PLUS
	H	F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F		
1	10	1	48	8	101	26	194	18,0 %	132	53	37	11	233	27,5 %	328	99	427	23,2 %	45,2	19,1 %
2	6		44	3	60	9	122	9,8 %	83	10	24	1	118	9,3 %	217	23	240	9,6 %	47,1	27,8 %
3	3	1	36	7	64	16	127	18,9 %	100	23	24	2	149	16,8 %	227	49	276	17,8 %	46,7	27,7 %
4	8		30	8	68	21	135	21,5 %	109	27	21	3	160	18,8 %	236	59	295	20,0 %	46,6	22,9 %
5	4	1	29	7	75	18	134	19,4 %	84	40	19	8	151	31,8 %	211	74	285	26,0 %	46,4	26,1 %
6	4		23	7	61	16	111	20,7 %	119	17	27	10	173	15,6 %	234	50	284	17,6 %	43,1	16,1 %
7	8		28	9	62	12	119	17,6 %	83	27	32	11	153	24,8 %	213	59	272	21,7 %	44,4	21,5 %
8	9		37	8	76	19	149	18,1 %	147	41	25	6	219	21,5 %	294	74	368	20,1 %	45,2	19,1 %
9	1	1	32	3	54	7	98	11,2 %	72	28	18	4	122	26,2 %	177	43	220	19,5 %	45,9	20,3 %
10	3		41	12	93	31	180	23,9 %	120	43	24	5	192	25,0 %	281	91	372	24,5 %	47,4	25,9 %
11	3	1	29	6	65	22	126	23,0 %	84	41	20	11	156	33,3 %	201	81	282	28,7 %	47,1	24,8 %
12	2	1	24	8	53	14	102	22,5 %	81	32	18	7	138	28,3 %	178	62	240	25,8 %	46,3	25,1 %
13	5		23	11	66	31	136	30,9 %	79	55	19	11	164	40,2 %	192	108	300	36,0 %	47,2	26,7 %
14	6		30	7	57	38	138	32,6 %	90	52	20	8	170	35,3 %	203	105	308	34,1 %	47,4	27,2 %
15	2	1	30	8	72	20	133	21,8 %	96	51	16	10	173	35,3 %	216	90	306	29,4 %	46,8	25,0 %
16	1	2	24	14	55	47	143	44,1 %	85	79	16	9	189	46,6 %	181	151	332	45,5 %	47,5	24,8 %
17	7	1	26	10	67	19	130	23,1 %	95	21	16	5	137	19,0 %	211	56	267	21,0 %	47,4	28,4 %
18	7		41	7	68	22	145	20,0 %	86	48	13	12	159	37,7 %	215	89	304	29,3 %	48,4	29,6 %
19	4	2	31	10	57	33	137	32,8 %	62	48	10	12	132	45,5 %	164	105	269	39,0 %	47,5	24,8 %
20	5		30	11	77	41	164	31,7 %	83	93	13	9	198	51,5 %	208	154	362	42,5 %	49,1	30,3 %
21	3		35	13	76	41	168	32,1 %	80	87	13	6	186	50,0 %	207	147	354	41,5 %	48,4	26,9 %
22	5	2	31	15	75	49	177	37,3 %	98	115	16	10	239	52,3 %	225	191	416	45,9 %	48,2	25,0 %
23	3	1	24	8	47	24	107	30,8 %	58	49	14	4	125	42,4 %	146	86	232	37,1 %	48,6	30,4 %
24	3		17	8	45	40	113	42,5 %	40	64	7	3	114	58,8 %	112	115	227	50,7 %	49,9	34,6 %
25	4		37	8	58	26	133	25,6 %	78	59	15	5	157	40,8 %	192	98	290	33,8 %	49,5	33,6 %
26	5	1	28	10	57	28	129	30,2 %	74	71	15	9	169	47,3 %	179	119	298	39,9 %	48,3	27,7 %
27	5	2	23	11	36	29	106	39,6 %	30	49	3	10	92	64,1 %	97	101	198	51,0 %	49,9	32,3 %
28	5	1	24	7	39	25	101	32,7 %	72	65	11	12	160	48,1 %	151	110	261	42,1 %	47,7	27,5 %
29	11		27	6	58	25	127	24,4 %	85	43	20	10	158	33,5 %	201	84	285	29,5 %	46,9	26,0 %
30	3		19	8	42	16	88	27,3 %	73	35	19	11	138	33,3 %	156	70	226	31,0 %	46,4	27,9 %
31	3		6	5	28	19	61	39,3 %	66	56	13	12	147	46,3 %	116	92	208	44,2 %	47,8	30,8 %
32	2		11	9	32	26	80	43,8 %	52	60	13	17	142	54,2 %	110	112	222	50,5 %	49,9	38,0 %
33	2		14	4	20	18	58	37,9 %	45	48	12	16	121	52,9 %	93	86	179	48,0 %	49,2	32,0 %
34	2		5	7	21	28	63	55,6 %	42	55	10	13	120	56,7 %	80	103	183	56,3 %	47,7	26,9 %
35	3	1	13	10	32	19	78	38,5 %	42	54	12	11	119	54,6 %	102	95	197	48,2 %	49,4	33,8 %
36	2	1	10	7	27	27	74	47,3 %	40	40	20	16	116	48,3 %	99	91	190	47,9 %	47,8	31,8 %
37	4	1	23	2	40	14	84	20,2 %	40	21	13	14	88	39,8 %	120	52	172	30,2 %	47,2	24,2 %
38	1		5	6	12	25	49	63,3 %	40	54	15	13	122	54,9 %	73	98	171	57,3 %	48,6	30,5 %
39			12	5	18	12	47	36,2 %	40	36	11	13	100	49,0 %	81	66	147	44,9 %	46,5	22,6 %
40	1	1	15	7	33	16	73	32,9 %	40	45	10	17	112	55,4 %	99	86	185	46,5 %	48,1	30,9 %
41	12	3	46	13	68	18	160	21,3 %	134	21	47	10	212	14,6 %	307	65	372	17,5 %	44,4	23,6 %
50(*)	2		5	3	10	15	35	51,4 %	10	6			16	37,5 %	27	24	51	47,1 %	58,0	80,0 %
51 à 54(*)					2	1	3	33,3 %	5	1	12	12	30	43,3 %	19	14	33	42,4 %	37,3	5,0 %
TOTAL	179	26	1 066	336	2 227	1 003	4 837	28,2 %	3 174	1 963	733	399	6 269	37,7 %	7 379	3 727	11 106	33,6 %	47,3	26,8 %

(*) Les CID sont compétentes pour des domaines d'activité concernant plusieurs sections ou instituts. Elles sont habilitées à se prononcer sur les recrutements des candidats aux profils pluridisciplinaires. Section 50 : gestion de la recherche.

La répartition des femmes par section d'évaluation révèle des disparités importantes selon les champs scientifiques. Sur les 41 sections, 19 comptent moins d'un tiers de femmes parmi les chercheurs, dont 5 enregistrent moins de 20 % de femmes. La section 2 (Théories physiques : méthodes, modèles et applications) demeure la moins féminisée avec 9,6 % de femmes. 18 sections ont une part de femmes comprise entre 34 et 50 %. Les sections 24 (Physiologie, vieillissement, tumorigène) et 32 (Mondes anciens et médiévaux) atteignent la parité. La section 27 (Relations

hôte-pathogène, immunologie, inflammation) rejoint les sections 34 (Sciences du langage) et 38 (Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines), et affiche une majorité de chercheuses (respectivement 51 %, 56,3 %, 57,3 %). Par ailleurs, 8 sections ont une part de femmes parmi les DR supérieure à celle parmi les CR ; l'écart est particulièrement important pour les sections 38 (Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines) et 41 (Mathématiques et interactions des mathématiques).

Tabl. 34 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la commission interdisciplinaire (CID) et l'institut

CID D'ÉVALUATION DU CHERCHEUR		INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	INSU	RC	TOTAL	% F
51	Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques : approches informatiques, mathématiques et physiques	1				3	2	1				7	28,6 %
52	Environnements et sociétés : du fondamental à l'opérationnel			4	1	1				2		8	37,5 %
53	Méthodes, pratiques et communications des sciences et des techniques	1			9						1	11	54,5 %
54	Méthodes expérimentales, concepts et instrumentation en sciences de la matière et en ingénierie pour le vivant	4	1				1		1			7	42,9 %
TOTAL		6	1	4	10	4	3	1	1	2	1	33	42,4 %

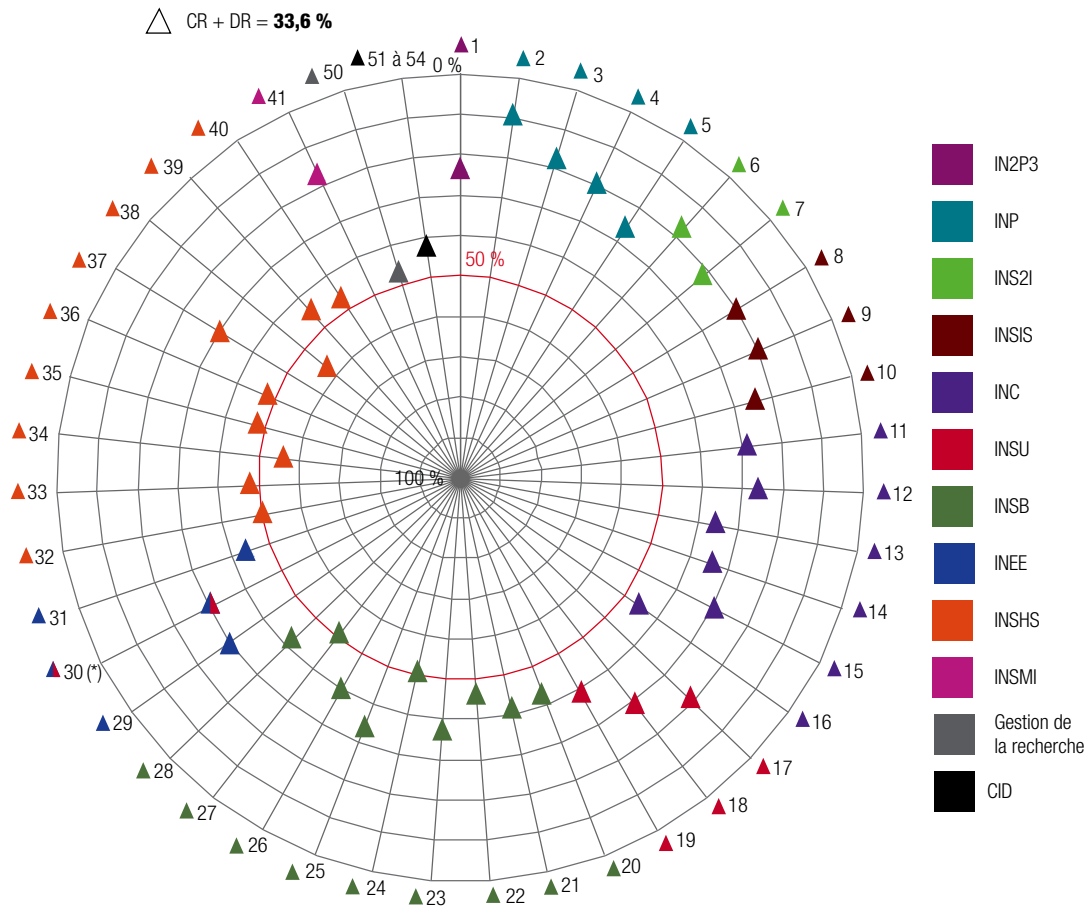


Fig. 11 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation, tous corps confondus

(*) La section 30 comporte 2 instituts principaux, l'INEE et l'INSU.

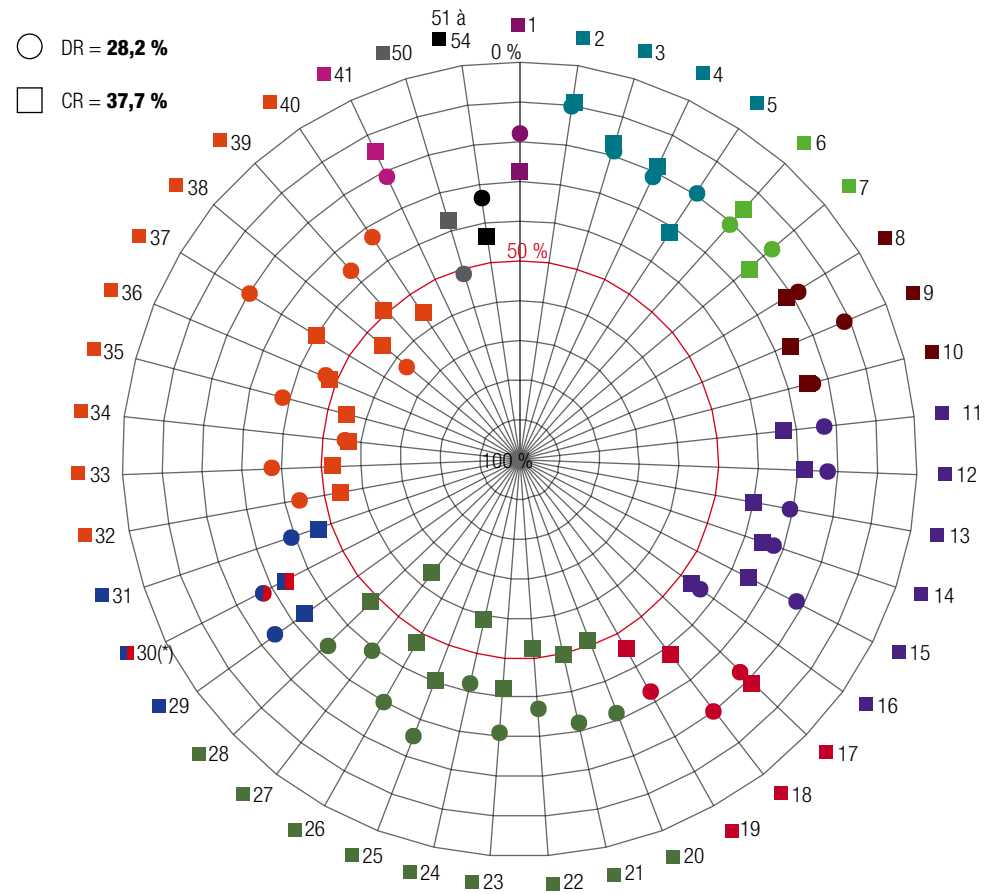


Fig. 12 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation et le corps

Tabl. 35 – Chercheur-e-s permanent-e-s par section d'évaluation et par section principale de l'unité d'affectation (hors CID, et sans compter les 356 agents affectés dans des structures non CNRS et les 36 affectés dans les services centraux)

SECTION D'ÉVALUATION DU CHERCHEUR	SECTION PRINCIPALE DE L'UNITÉ D'AFFECTATION																							
	1(**)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1(*)	412	7				1		1	1								1							
2	19	170	8	1	5				1	3	1				2		12							
3	2	10	184	9	42			10		1	2			2	12					1				
4	1	17	28	180	26			11		2	1	2	9				8		4			1		
5	1	15	58	12	123		2	6	3	18	14	1	4	3	12	1		1		1	3	3		
6	2					226	35														1			
7		5				67	156	10	1	3							1							
8			39	5	10	7	47	243		2	2		1		4		6							
9				2	9	1	8	14	138	23	1	1			8			5	2					
10	1			8		1	11	18	17	274	2				19	2								
11		12	26	6	17		1	2	3	10	130	11	9	11	23	8					2	2	5	
12			2		4					5	99	17	51	6	48			1		1				
13	18	6	1	11	7			2		2	4	19	151	37	16	15	2		3	3				
14	2		6	11	14			9	1	3	12	19	7	194	24	4	1							
15	2		23	8	21			4	3	4	3	5	6	41	183	1								
16	4			2	2		1				16	32	13	18		2	141				49	4	6	4
17	3	4		10				2										236	2	7				
18			2		13				1	2			1	1	4		9	252	4					
19		1		1			1			2				3			5	7	237					
20		1	1	2	4			2		1	2		5	1		20			1	170	53	26	3	
21	1			1		3	3			1			2			3		1		15	176	49	2	
22			1	1			1	2		4						1				4	70	191	7	
23										1									1	2	29	19	160	
24	1						1			2			1							1	17	26	3	
25	2															4				1	7	21		
26	4		1			1	8															1		
27											1						4					12	7	
28	1			1			8	6	1	5		1			1	14				3	10	9		
29	8					1	1	2		1								5	9		3	6	9	
30	1				3		1	1					3	2				45	28					
31										1								4			1			
32																								
33																								
34						6	11																	
35						1	2																	
36																	3							
37																					1			
38																								
39																			1	1				
40						1												1						
41		1			1	13	1	1		2					1		1			2		1		
TOTAL	485	249	380	271	301	334	299	346	170	359	204	190	229	365	317	266	290	325	300	255	389	370	188	
Section unité ≠	Total	73	79	196	91	178	108	143	103	32	85	74	91	78	171	134	125	54	73	63	85	213	179	28
Section CH(****)	%	15,1 %	31,7 %	51,6 %	33,6 %	59,1 %	32,3 %	47,8 %	29,8 %	18,8 %	23,7 %	36,3 %	47,9 %	34,1 %	46,8 %	42,3 %	47,0 %	18,6 %	22,5 %	21,0 %	33,3 %	54,8 %	48,4 %	14,9 %

(*) Note de lecture : parmi les 423 chercheurs évalués par la section 1, 11 (soit 2,6 %) sont affectés dans une unité dont la section principale de rattachement diffère de la section 1.

(**) Note de lecture : parmi les 485 chercheurs affectés dans une unité, dont la section principale de rattachement est la section 1, 73 (soit 15,1 %) sont évalués dans une section différente de la section 1.

(***) Nombre de chercheurs affectés dans une unité dont la section principale est différente de leur section d'évaluation.

(****) Nombre de chercheurs dont la section d'évaluation est différente de la section principale de l'unité à laquelle ils sont affectés.

SECTION PRINCIPALE DE L'UNITÉ D'AFFECTATION																	TOTAL	SECTION CH ≠ SECTION UNITÉ(***)		
24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		41	Total	%
																		423	11	2,6 %
	4												1				11	238	68	28,6 %
	1			1														275	91	33,1 %
1					1												1	292	112	38,4 %
					1				1		2		1		1	1	11	284	161	56,7 %
	4	6								1	2				1		13	282	56	19,9 %
1	1																	269	113	42,0 %
		5		1		1												368	125	34,0 %
																	1	220	82	37,3 %
	1			2													1	369	95	25,7 %
1						1		1										281	151	53,7 %
							1		1									237	138	58,2 %
								1										299	148	49,5 %
																		307	113	36,8 %
																		304	121	39,8 %
3	2		3	16	1	9											1	329	188	57,1 %
					1													265	29	10,9 %
					6	2	2	2	1									302	50	16,6 %
					5	2						1						267	30	11,2 %
12	1		21	18	1										2			345	175	50,7 %
31	4	1	15	11	10												3	332	156	47,0 %
24	18		18	15	5	1												363	172	47,4 %
	1		2		6	1	1								1			224	64	28,6 %
69	7		17	13														158	89	56,3 %
26	141	26		10	1												1	240	99	41,3 %
10	34	190			8	1	1			6	4		2					271	81	29,9 %
8		1	121	9	1	1					1							168	47	28,0 %
11	9	3	14	121		1											1	220	99	45,0 %
		1	2		204	23	5				1							281	77	27,4 %
					42	97	3											226	129	57,1 %
					7	1	154	23	2		2			1	11	1		208	54	26,0 %
					1		28	175	10		3			2	3			222	47	21,2 %
						1	2	10	126		11			15	3	9		177	51	28,8 %
		14			1		1	2	1	126	14	3				1		183	57	31,1 %
	1				1			22	7	1	143	9	1			5		196	53	27,0 %
									8		1	115	4	15	9	37		189	74	39,2 %
									2		2	3	145			8	1	167	22	13,2 %
					2		8		26	1	4	6	1	113	6	2		169	56	33,1 %
		1			3		5	2	2	6	4	2		6	107	7		147	40	27,2 %
								2	9		1	27	2	4	2	133		182	49	26,9 %
				1	2			1			2		4					338	34	9,1 %
197	229	248	213	218	310	147	209	239	199	136	196	165	164	156	146	206	391	10 651		
128	88	58	92	97	106	50	55	64	73	10	53	50	19	43	39	73	53		3 607	
65,0 %	38,4 %	23,4 %	43,2 %	44,5 %	34,2 %	34,0 %	26,3 %	26,8 %	36,7 %	7,4 %	27,0 %	30,3 %	11,6 %	27,6 %	26,7 %	35,4 %	13,6 %			33,9 %

Tabl. 36 – Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du/de la chercheur-e et la section de rattachement de son unité d'affectation

LIEN ENTRE SECTION D'ÉVALUATION ET SECTION DE RATTACHEMENT D'UNITÉ	EFFECTIF CH	% CH	EFFECTIF CR	EFFECTIF DR	% DR	EFFECTIF CH > 50 ANS	% CH > 50 ANS	EFFECTIF CR > 50 ANS	EFFECTIF DR > 50 ANS	% DR > 50 ANS (*)
Population 1 : Section d'évaluation ne correspondant à aucune section de rattachement de l'unité d'affectation	955	9 %	610	345	36 %	388	41 %	171	217	56 %
Hommes	590	8 %	356	234	40 %	235	40 %	88	147	63 %
Femmes	365	10 %	254	111	30 %	153	42 %	83	70	46 %
Population 2 : Section d'évaluation différente de la section principale de l'unité d'affectation mais qui figure dans les sections secondaires de rattachement	2 652	25 %	1 554	1 098	41 %	982	37 %	320	662	67 %
Hommes	1 735	24 %	971	764	44 %	629	36 %	181	448	71 %
Femmes	917	26 %	583	334	36 %	353	38 %	139	214	61 %
Population 3 : Section d'évaluation identique à la section principale de l'unité d'affectation	7 044	66 %	3 863	3 181	45 %	2 707	38 %	708	1 999	74 %
Hommes	4 808	67 %	2 459	2 349	49 %	1 871	39 %	416	1 455	78 %
Femmes	2 236	64 %	1 404	832	37 %	836	37 %	292	544	65 %
TOTAL	10 651	100 %	6 027	4 624	43 %	4 077	38 %	1 199	2 878	71 %
HOMMES	7 133	100 %	3 786	3 347	47 %	2 735	38 %	685	2 050	75 %
FEMMES	3 518	100 %	2 241	1 277	36 %	1 342	38 %	514	828	62 %

(*) Proportion de DR parmi les chercheurs de plus de 50 ans.

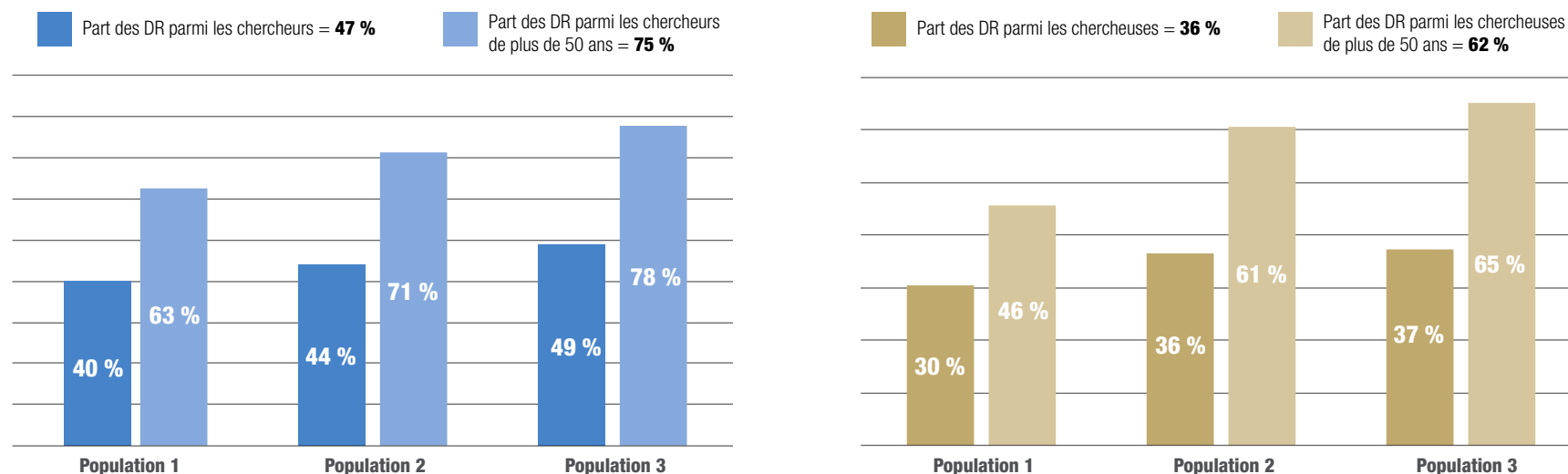


Fig. 13 – Proportion de directeurs/trices de recherche parmi les chercheur-e-s selon la population

3 607 chercheurs sont évalués par une section différente de la section de rattachement principale de leur unité d'affectation, soit plus du tiers des chercheurs du CNRS (fig. 13 : Populations 1+2). Plus précisément, 9 % de l'ensemble des chercheurs (soit 955 personnes) sont évalués par une section ne correspondant à aucune des sections de rattachement de leur unité d'affectation.

Dans cette population (Population 1), ils sont 36 % à appartenir au corps des DR et la proportion monte à 56 % lorsque l'on regarde parmi les plus de 50 ans (63 % pour les hommes et 46 % pour les femmes).

Parmi les 7 044 chercheurs dont la section d'évaluation est identique à la section principale de l'unité d'affectation (population 3), ils sont 45 % à appartenir au corps des DR, et la proportion monte à 74 % parmi les plus de 50 ans (78 % pour les hommes et 65 % pour les femmes).

Les chercheurs appartenant à la population 1, proportionnellement moins souvent DR que ceux des autres populations, sont un peu plus âgés (48 ans contre 47 ans et 4 mois). Ils comptent plus de chercheurs de 50 ans et plus (41 % contre 37 %) et moins de chercheurs de moins de 37 ans (11,5 % contre 12,3 % et 13,2 % dans les populations 2 et 3).

Tabl. 37 – Chercheur-e-s contractuel-le-s selon la discipline et le niveau d'expérience

DISCIPLINE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE												TOTAL				ÂGE MOYEN	% 40 ANS ET PLUS
	DOCTORANT		CDD CH DÉBUTANT (3 À 5 ANS)		CDD CH CONFIRMÉ (DE 5 À 10 ANS)		CDD CH EXPERT (PLUS DE 10 ANS)		CDD CH (NIVEAU D'EXPÉRIENCE NON RENSEIGNÉ)		CDI CH							
	H	F	H	F	H	F	H	F			H	F	H	F	Total	% F		
1	52	28	69	16	12	4	1	2					134	50	184	27,2 %	28,9	1,6 %
2	33	7	50	10	10	2	3				2		98	19	117	16,2 %	30,4	6,8 %
3	34	14	55	8	6	4							95	26	121	21,5 %	29,1	0,8 %
4	52	22	55	16	8		2						117	38	155	24,5 %	29,3	2,6 %
5	27	21	35	14	7	1							69	36	105	34,3 %	29,3	3,8 %
6	20	6	11	5	1	1					1		32	13	45	28,9 %	29,1	4,4 %
7	85	29	63	16	3								151	45	196	23,0 %	28,2	1,0 %
8	87	34	88	16	2		3	1					180	51	231	22,1 %	28,5	1,7 %
9	32	13	39	9									71	22	93	23,7 %	27,9	
10	79	23	56	18	4		2						141	41	182	22,5 %	28,6	2,7 %
11	30	25	58	25	1	1	2						91	51	142	35,9 %	28,8	2,8 %
12	21	12	17	5		1							38	18	56	32,1 %	27,1	
13	30	19	41	22	6	3		3					77	47	124	37,9 %	29,8	4,0 %
14	39	21	42	16	2	1							83	38	121	31,4 %	28,9	3,3 %
15	78	48	92	27	6	7	1						177	82	259	31,7 %	28,5	1,2 %
16	24	18	37	29	1						1		62	48	110	43,6 %	29,3	1,8 %
17	20	17	37	20	5	4	3						65	41	106	38,7 %	30,9	6,6 %
18	21	19	15	17	3	1		1					39	38	77	49,4 %	28,5	1,3 %
19	28	27	33	27	9	8	2	1					72	63	135	46,7 %	29,7	3,0 %
20	36	33	66	57	7	9	3	1			1		113	100	213	46,9 %	30,7	2,8 %
21	6	4	29	24	6	2	5						46	30	76	39,5 %	33,3	9,2 %
22	24	29	70	77	7	7	1	2			2	1	104	116	220	52,7 %	31,2	3,6 %
23	12	14	23	23	3	1							38	38	76	50,0 %	29,9	2,6 %
24	3	7	7	11		2							10	20	30	66,7 %	30,0	3,3 %
25	14	19	24	34	6	3	1	1				2	45	59	104	56,7 %	30,9	7,7 %
26	12	18	31	30	5		1	1					49	49	98	50,0 %	30,9	5,1 %
27	5	12	14	18	3			1					22	31	53	58,5 %	30,5	3,8 %
28	8	14	14	15	1	1		2					23	32	55	58,2 %	30,2	7,3 %
29	30	25	43	41	3	2							76	68	144	47,2 %	30,4	6,3 %
30	6	12	11	16	2	2	2				2		23	30	53	56,6 %	31,5	9,4 %
31	5	2	9	12	1	2		2					15	18	33	54,5 %	33,6	21,2 %
32	3	2	6	16	3	1							12	19	31	61,3 %	34,6	12,9 %
33	2	2	6	2									8	4	12	33,3 %	33,0	8,3 %
34	6	8	11	12									17	20	37	54,1 %	32,1	10,8 %
35	3	2	9	4	1	3							13	9	22	40,9 %	35,0	22,7 %
36	5	2	7	9	1		1						14	11	25	44,0 %	33,4	4,0 %
37	1	2	5	1									6	3	9	33,3 %	32,4	22,2 %
38		2	6	3				1					6	6	12	50,0 %	35,6	16,7 %

DISCIPLINE	NIVEAU D'EXPÉRIENCE												TOTAL				ÂGE MOYEN	% 40 ANS ET PLUS		
	DOCTORANT		CDD CH DÉBUTANT (3 À 5 ANS)		CDD CH CONFIRMÉ (DE 5 À 10 ANS)		CDD CH EXPERT (PLUS DE 10 ANS)		CDD CH (NIVEAU D'EXPÉRIENCE NON RENSEIGNÉ)		CDI CH									
	H	F	H	F	H	F	H	F			H	F	H	F	Total	% F				
39	5	4	6	9		1							1		12	14	26	53,8 %	34,5	19,2 %
40	2	2	3	11	1										6	13	19	68,4 %	34,2	15,8 %
41	17	10	26	8	2	1	3								48	19	67	28,4 %	29,5	4,5 %
50			1				1								2		2		48,5	50,0 %
51	2		1	1	1										4	1	5	20,0 %	31,6	20,0 %
52				1												1	1	100,0 %	35,0	
53				2												2	2	100,0 %	32,0	
54			1	1											1	1	2	50,0 %	29,5	
NR	50	24							4	8	12	7			66	39	105	37,1 %	31,7	19,0 %
TOTAL	1 049	652	1 322	754	139	75	37	19	12	7	20	12			2 571	1 520	4 091	37,6 %	29,8	4,4 %

Dans le cadre de sa mission de formation à et par la recherche, le CNRS rémunère en 2015, 1 701 doctorants qui préparent une thèse à l'issue d'un 3^e cycle d'études, et ce, dans toutes les disciplines présentes dans l'établissement. Les disciplines des sections 7 (Sciences de l'informatique), 8 (Micro et nanotechnologies), 10 (Milieux, fluides et réactifs) et 15 (Chimie des matériaux) sont celles qui accueillent les plus gros effectifs, avec chacune une centaine de doctorants environ. Les 2 076 contractuels totalisant entre 3 et 5 ans d'expérience (« chercheurs débutants ») représentent la part la plus importante des chercheurs contractuels et sont également présents dans

l'ensemble des disciplines, celles liées aux sections 8 (Micro et nanotechnologies), 15 (Chimie des matériaux), 20 (Biologie moléculaire) et 22 (Biologie cellulaire) rassemblant chacune plus de 100 agents. Il faut noter que les disciplines liées aux sections 33 (Mondes modernes et contemporains), 37 (Économie et gestion) et 38 (Anthropologie) ont moins souvent recours aux chercheurs contractuels via le CNRS, puisque moins de 10 agents y sont recensés dans chacune d'entre elles au 31 décembre 2015.

1.1.6 • Régions

Tabl. 38 – Délégations régionales et régions administratives(*) des personnels permanents

DÉLÉGATION RÉGIONALE DE GESTION				RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION														
INTITULÉ	H	F	TOTAL	INTITULÉ	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS							
					H	F	TOTAL	H	F	Total	H	F	Total					
Île-de-France	4 965	4 186	9 151	Île-de-France	4 799	4 105	8 904	9 121	2 683	1 565	4 248	1 645	1 619	3 264	471	921	1 392	
				DROM-COM et étranger	147	70	217		100	30	130	38	31	69	9	9	18	
Alpes / Rhône Auvergne	2 164	1 356	3 520	Auvergne	152	81	233	3 533	67	32	99	74	30	104	11	19	30	
				Rhône-Alpes	2 019	1 281	3 300		1 058	485	1 543	817	556	1 373	144	240	384	
Provence et Corse / Côte d'Azur	1 383	1 042	2 425	Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 371	1 033	2 404	2 429	708	373	1 081	518	407	925	145	253	398	
				Corse	14	11	25		3		3	9	4	13	2	7	9	
Midi-Pyrénées	1 043	786	1 829	Midi-Pyrénées	1 045	786	1 831	1 831	555	291	846	413	324	737	77	171	248	
Languedoc-Roussillon	823	606	1 429	Languedoc-Roussillon	827	608	1 435	1 435	466	236	702	271	231	502	90	141	231	
Alsace	718	516	1 234	Alsace	718	516	1 234	1 234	336	162	498	313	223	536	69	131	200	
Bretagne et Pays de la Loire	648	459	1 107	Pays de la Loire	238	141	379	1 113	132	53	185	84	53	137	22	35	57	
				Bretagne	413	321	734		214	94	308	165	160	325	34	67	101	
Aquitaine	628	407	1 035	Aquitaine	629	407	1 036	1 036	356	142	498	225	179	404	48	86	134	
Centre-Est	558	456	1 014	Bourgogne	92	66	158	1 016	49	15	64	32	25	57	11	26	37	
				Champagne-Ardenne	18	7	25		14	2	16	4	2	6		3	3	
				Franche-Comté	96	41	137		50	12	62	39	17	56	7	12	19	
				Lorraine	352	344	696		118	47	165	174	174	348	60	123	183	

DÉLÉGATION RÉGIONALE DE GESTION				RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION													
INTITULÉ	H	F	TOTAL	INTITULÉ	H	F	TOTAL	TOTAL	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS		
									H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Centre Limousin Poitou-Charentes	472	343	815	Centre	264	231	495	811	75	55	130	147	101	248	42	75	117
				Limousin	41	17	58		30	5	35	9	7	16	2	5	7
				Poitou-Charentes	168	90	258		86	22	108	68	42	110	14	26	40
Nord Pas-de-Calais et Picardie	356	241	597	Nord Pas-de-Calais	319	211	530	595	170	61	231	123	94	217	26	56	82
				Picardie	35	30	65		19	12	31	15	13	28	1	5	6
Normandie	298	163	461	Basse-Normandie	245	137	382	463	65	26	91	144	62	206	36	49	85
				Haute-Normandie	54	27	81		25	7	32	21	15	36	8	5	13
TOTAL	14 056	10 561	24 617	TOTAL	14 056	10 561	24 617	24 617	7 379	3 727	11 106	5 348	4 369	9 717	1 329	2 465	3 794

(*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2015.

Tabl. 39 – Délégations régionales et régions administratives(*) des personnels contractuels

DÉLÉGATION RÉGIONALE DE GESTION				RÉGION ADMINISTRATIVE D'AFFECTATION																
INTITULÉ	H	F	TOTAL	INTITULÉ	H	F	TOTAL	TOTAL	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI		
									H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Île-de-France	1 446	1 095	2 541	Île-de-France	1 373	1 030	2 403	2 450	302	164	466	597	316	913	445	535	980	29	15	44
				DROM-COM et étranger	27	20	47		1	10	11	9	1	10	17	8	25			1
Alpes / Rhône Auvergne	639	463	1 102	Auvergne	21	25	46	1 110	4	8	12	4	9	13	13	7	20		1	1
				Rhône-Alpes	617	447	1 064		152	100	252	230	127	357	232	214	446	3	6	9
Provence et Corse / Côte d'Azur	337	326	663	Provence – Alpes – Côte d'Azur	346	336	682	683	75	56	131	126	106	232	140	174	314	5		5
				Corse		1	1								1	1				
Midi-Pyrénées	350	279	629	Midi-Pyrénées	355	227	632	632	122	70	192	91	53	144	139	152	291	3	2	5
Languedoc-Roussillon	279	253	532	Languedoc-Roussillon	285	258	543	543	41	41	82	106	73	179	134	128	262	4	16	20
Alsace	206	169	375	Alsace	207	170	377	377	62	53	115	65	48	113	79	65	144	1	4	5
Bretagne et Pays de la Loire	155	129	284	Pays de la Loire	68	31	99	295	30	14	44	25	6	31	11	11	22	2		2
				Bretagne	92	104	196		16	14	30	27	24	51	47	65	112	2	1	3
Aquitaine	175	117	292	Aquitaine	177	118	295	295	62	39	101	78	33	111	37	45	82		1	1
Centre-Est	178	117	295	Bourgogne	25	15	40	312	10	1	11	5	3	8	10	11	21			
				Champagne-Ardenne	1	1	2							1	1	2				
				Franche-Comté	18	7	25		3		3	4		4	11	6	17		1	1
				Lorraine	143	102	245		37	20	57	31	14	45	70	41	111	5	27	32
Centre Limousin Poitou-Charentes	145	96	241	Centre	89	70	159	249	21	21	42	25	11	36	42	37	79	1	1	2
				Limousin	6		6		3		3	3		3						
Nord Pas-de-Calais et Picardie	135	92	227	Poitou-Charentes	58	26	84	227	23	9	32	10	1	11	25	16	41			
				Nord Pas-de-Calais	110	82	192		35	17	52	25	14	39	49	51	100	1		1
Normandie	104	42	146	Picardie	25	10	35	154	8	3	11	8	4	12	9	3	12			
				Basse-Normandie	69	39	108		21	7	28	20	11	31	26	21	47	2		2
				Haute-Normandie	37	9	46		21	5	26	13	2	15	3	2	5			
TOTAL	4 149	3 178	7 327	TOTAL	4 149	3 178	7 327	7 327	1 049	652	1 701	1 502	856	2 358	1 540	1 594	3 134	58	76	134

(*) L'intitulé des régions administratives est celui en vigueur au 31 décembre 2015.

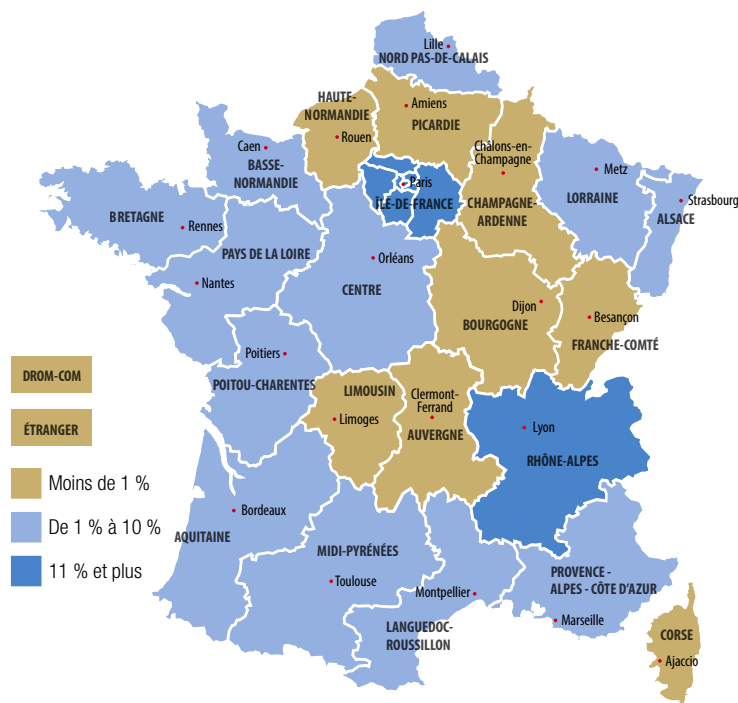


Fig. 14 – Personnels permanents par région administrative

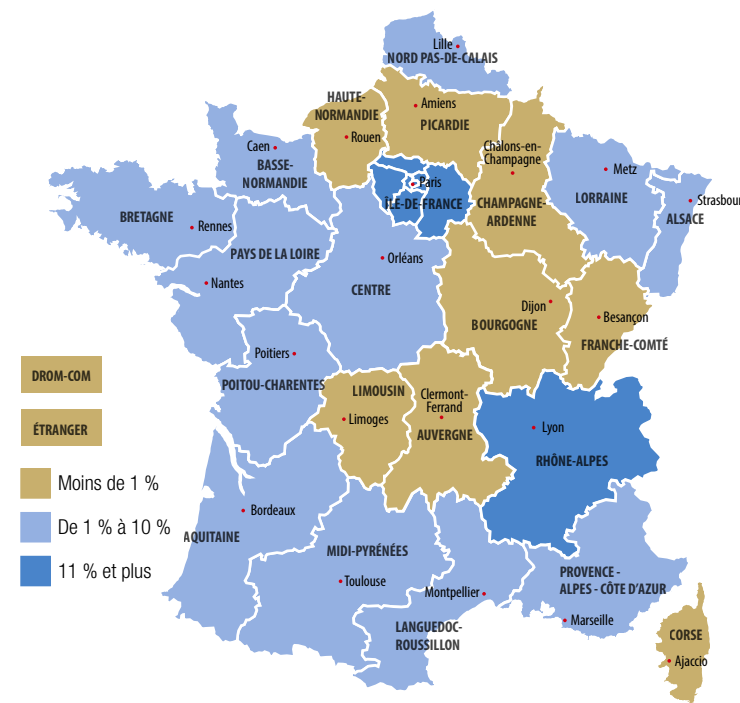


Fig. 15 – Personnels contractuels par région administrative

1.1.7 • Instituts et laboratoires

Les effectifs par institut sont calculés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation de l'agent, sauf pour les personnels affectés à des structures non CNRS qui eux, sont répartis selon leur rattachement personnel à un institut. Depuis 2010, les personnels du siège dans les instituts sont rattachés à l'institut dont ils dépendent.

Hors ressources communes (RC), le rapport IT/chercheurs permanents est proche de 1 pour l'ensemble de l'établissement, c'est-à-dire que l'on dénombre globalement autant de chercheurs que d'IT. Mais l'équilibre diffère selon les instituts, en lien avec les besoins d'accompagnement technique des disciplines. À titre d'exemple, l'IN2P3 et l'INSU présentent des ratios de 2,59 et 1,60. L'INSMI a quant à lui le ratio le plus faible (0,54) et très éloigné de ceux de l'INEE (0,97), de l'INC ou

de l'INSIS (0,94). Ces ratios sont globalement stables sur la période 2011-2015, les 2 populations connaissant, dans chaque institut, une évolution comparable en termes d'effectifs.

L'INSB, l'INP et l'INSU, avec respectivement 46 % (pour les 2 premiers instituts) et 48 % de directeurs de recherche (DR), connaissent une forte représentation de DR. L'INSHS et l'INEE présentent au contraire les plus faibles proportions de DR, avec moins de 40 %. En 2015, 33 % des DR sont DR1 ou DRCE (27 % en 2011), ce qui représente un volume de 329 agents de plus par rapport à 2011. La proportion de DR1 ou DRCE sur l'ensemble des DR atteint 43 % à l'INSMI. À l'inverse, elle est plus faible (entre 30 et 32 %) à l'INC, l'INEE, l'INSHS, l'INSB, l'INS2I et l'IN2P3. Globalement, on compte 24 % de femmes parmi les DR1 et 12,7 % parmi les DRCE.

Tabl. 40 – Personnels permanents selon le grade et l'institut

GRADE	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	
	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F	Eff	% F
Chercheurs	2 572	42,5 %	1 548	33,1 %	653	37,2 %	1 658	46,9 %	594	22,4 %	989	22,6 %	392	17,1 %	1 204	21,2 %	501	26,1 %	936	28,5 %	59	44,1 %	11 106	33,6 %
DR	1 181	33,8 %	693	28,0 %	250	30,8 %	607	40,2 %	238	21,8 %	439	19,4 %	169	20,7 %	555	19,6 %	220	20,5 %	453	24,5 %	32	43,8 %	4 837	28,2 %
DRCE	46	17,4 %	20	15,0 %	13	0,0 %	22	18,2 %	11	0,0 %	12	8,3 %	15	20,0 %	29	10,3 %	11	9,1 %	24	12,5 %	2	0,0 %	205	12,7 %
DR1	334	26,3 %	185	23,8 %	63	30,2 %	167	34,7 %	64	25,0 %	146	15,1 %	58	20,7 %	177	18,6 %	60	16,7 %	138	23,9 %	10	10,0 %	1 402	24,0 %
DR2	801	37,8 %	488	30,1 %	174	33,3 %	418	43,5 %	163	22,1 %	281	22,1 %	96	20,8 %	349	20,9 %	149	22,8 %	291	25,8 %	20	65,0 %	3 230	31,1 %
CR	1 391	49,8 %	855	37,2 %	403	41,2 %	1 051	50,7 %	356	22,8 %	550	25,3 %	223	14,3 %	649	22,5 %	281	30,6 %	483	32,3 %	27	44,4 %	6 269	37,7 %
CR1	1 211	51,9 %	713	37,4 %	320	40,6 %	802	50,4 %	272	20,2 %	465	25,6 %	166	13,9 %	534	23,4 %	230	32,2 %	399	31,6 %	25	44,0 %	5 137	38,2 %
CR2	180	35,6 %	142	35,9 %	83	43,4 %	249	51,8 %	84	31,0 %	85	23,5 %	57	15,8 %	115	18,3 %	51	23,5 %	84	35,7 %	2	50,0 %	1 132	35,2 %
IT	2 257	63,0 %	1 455	46,8 %	636	54,6 %	1 446	65,6 %	465	44,5 %	931	33,9 %	213	57,7 %	1 027	33,5 %	1 297	25,9 %	1 500	36,4 %	2 284	68,4 %	13 511	50,6 %
Ingénieurs	1 493	59,0 %	1 064	42,2 %	449	50,6 %	1 070	62,5 %	359	34,8 %	717	28,5 %	134	46,3 %	789	28,4 %	1 021	22,1 %	1 187	31,4 %	1 434	64,8 %	9 717	45,0 %
IR	431	42,0 %	304	32,9 %	114	37,7 %	258	52,7 %	150	18,0 %	273	17,6 %	49	22,4 %	256	23,0 %	485	18,4 %	502	25,1 %	288	50,0 %	3 110	31,0 %
IRHC	28	32,1 %	24	20,8 %	6	33,3 %	31	51,6 %	15	26,7 %	21	9,5 %	5	20,0 %	31	22,6 %	67	13,4 %	57	21,1 %	34	35,3 %	319	24,8 %
IR1	163	38,0 %	114	27,2 %	41	29,3 %	104	52,9 %	74	21,6 %	115	19,1 %	24	29,2 %	116	24,1 %	177	18,6 %	220	23,6 %	112	55,4 %	1 260	30,2 %
IR2	240	45,8 %	166	38,6 %	67	43,3 %	123	52,8 %	61	11,5 %	137	17,5 %	20	15,0 %	109	22,0 %	241	19,5 %	225	27,6 %	142	49,3 %	1 531	33,0 %
IE	566	59,7 %	397	44,3 %	181	50,8 %	515	65,0 %	115	35,7 %	267	32,2 %	49	57,1 %	270	27,0 %	261	21,8 %	408	30,1 %	594	64,8 %	3 623	47,9 %
IEHC	39	59,0 %	26	46,2 %	8	50,0 %	36	75,0 %	9	33,3 %	9	33,3 %	4	75,0 %	13	38,5 %	18	5,6 %	31	19,4 %	20	70,0 %	213	47,4 %
IE1	171	63,7 %	109	34,9 %	50	62,0 %	143	72,7 %	39	43,6 %	99	27,3 %	11	72,7 %	88	29,5 %	77	22,1 %	130	26,2 %	164	62,2 %	1 081	47,5 %
IE2	356	57,9 %	262	48,1 %	123	46,3 %	336	60,7 %	67	31,3 %	159	35,2 %	34	50,0 %	169	24,9 %	166	23,5 %	247	33,6 %	410	65,6 %	2 329	48,1 %
AI	496	73,0 %	363	47,7 %	154	59,7 %	297	66,7 %	94	60,6 %	177	39,5 %	36	63,9 %	263	35,0 %	275	29,1 %	277	44,8 %	552	72,5 %	2 984	56,0 %
Techniciens	764	70,8 %	391	59,3 %	187	64,2 %	376	74,5 %	106	77,4 %	214	52,3 %	79	77,2 %	238	50,4 %	276	39,9 %	313	55,3 %	850	74,6 %	3 794	65,0 %
T	631	71,8 %	350	60,3 %	165	62,4 %	333	77,5 %	92	76,1 %	194	52,1 %	72	77,8 %	221	50,7 %	258	39,9 %	297	55,2 %	762	77,2 %	3 375	65,7 %
TCE	163	71,2 %	107	60,7 %	57	61,4 %	88	81,8 %	26	73,1 %	58	44,8 %	23	82,6 %	70	51,4 %	103	39,8 %	118	51,7 %	208	79,3 %	1 021	64,2 %
TCS	170	67,6 %	104	55,8 %	47	57,4 %	107	78,5 %	26	73,1 %	49	57,1 %	20	70,0 %	75	56,0 %	69	42,0 %	77	59,7 %	206	80,1 %	950	66,0 %
TCN	298	74,5 %	139	63,3 %	61	67,2 %	138	73,9 %	40	80,0 %	87	54,0 %	29	79,3 %	76	44,7 %	86	38,4 %	102	55,9 %	348	74,1 %	1 404	66,7 %
ATR	133	66,2 %	41	51,2 %	22	77,3 %	43	51,2 %	14	85,7 %	20	55,0 %	7	71,4 %	17	47,1 %	18	38,9 %	16	56,3 %	88	52,3 %	419	58,7 %
ATP1	58	70,7 %	23	60,9 %	8	87,5 %	23	47,8 %	11	100,0 %	10	60,0 %	5	60,0 %	9	55,6 %	12	58,3 %	7	57,1 %	48	47,9 %	214	61,7 %
ATP2	73	61,6 %	15	33,3 %	13	76,9 %	16	62,5 %	3	33,3 %	8	37,5 %	2	100,0 %	8	37,5 %	5	0,0 %	9	55,6 %	34	55,9 %	186	55,4 %
ATR1	1	100,0 %	1	100,0 %	1	0,0 %	1	0,0 %			1	100,0 %					1	0,0 %			3	66,7 %	9	55,6 %
ATR2	1	100,0 %	2	50,0 %			3	33,3 %			1	100,0 %									3	66,7 %	10	60,0 %
TOTAL	4 829	52,1 %	3 003	39,7 %	1 289	45,8 %	3 104	55,6 %	1 059	32,1 %	1 920	28,1 %	605	31,4 %	2 231	26,8 %	1 798	26,0 %	2 436	33,4 %	2 343	67,8 %	24 617	42,9 %
% DR	45,9 %		44,8 %		38,3 %		36,6 %		40,1 %		44,4 %		43,1 %		46,1 %		43,9 %		48,4 %		54,2 %		43,6 %	
Ratio IT/CH	0,88		0,94		0,97		0,87		0,78		0,94		0,54		0,85		2,59		1,60				1,02(*)	

(*) Hors personnels des RC.

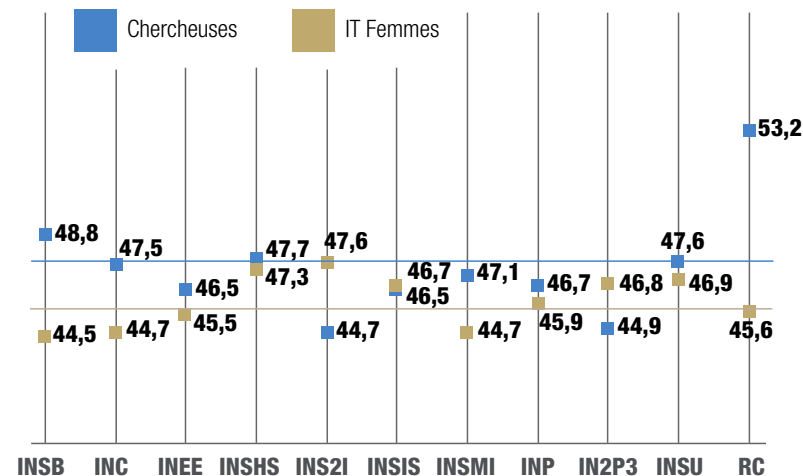
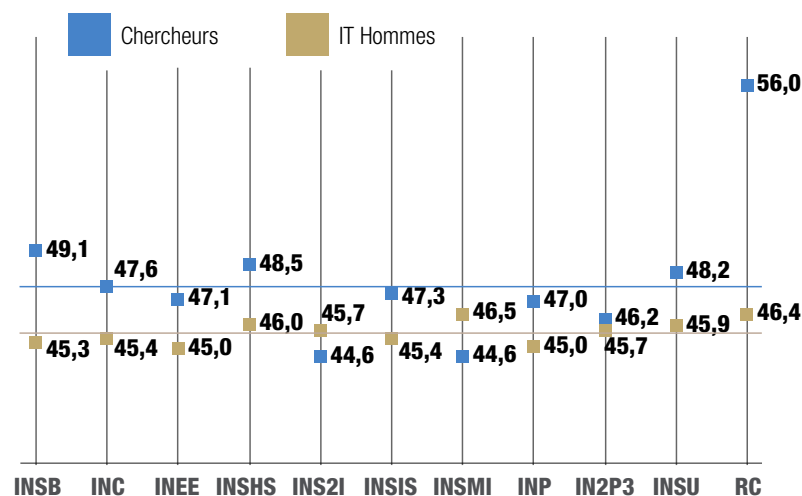


Fig. 16 – Âges moyens des chercheur-e-s et ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s selon l'institut, comparé à la moyenne

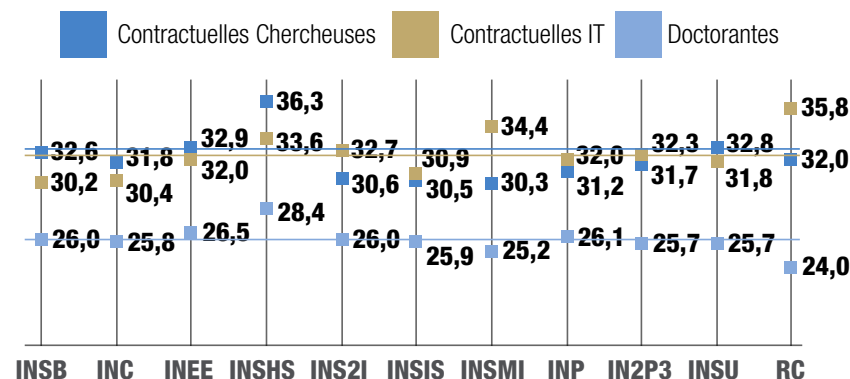
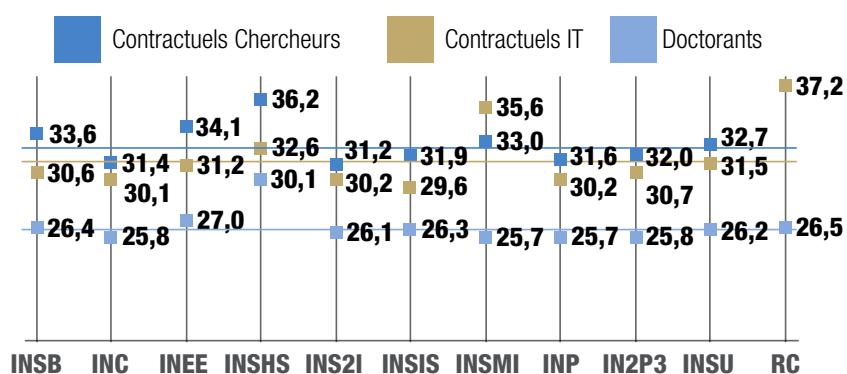


Fig. 17 – Âge moyen des doctorant-e-s, des chercheur-e-s, des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s selon l'institut, comparé à la moyenne

L'INS2I et l'INSMI se distinguent par la jeunesse de leurs chercheurs (en particulier celle des hommes : 44 ans et 5 mois contre plus de 47 ans dans l'ensemble), contrairement à l'INSB et l'INSHS (plus de 48 ans). En ce qui concerne les personnels IT, c'est au sein de l'INSB qu'ils sont les plus jeunes, ainsi qu'à l'INC, l'INEE et l'INP.

Les âges moyens sont de 47 ans et 5 mois pour les chercheurs et de 45 ans et 8 mois pour les IT.

Pour les contractuels, 4 profils d'instituts se distinguent : les instituts plutôt jeunes (INC, INP, INEE et INSMI), à l'opposé de l'INSU, de l'INSHS (la pyramide est historiquement âgée et les recrutements de personnels y sont plus tardifs) et les RC. Puis, des instituts « intermédiaires » tels que l'INSB avec de jeunes IT, mais de moins jeunes chercheurs, et de l'autre côté, l'INSIS, l'IN2P3 et l'INS2I, avec des chercheurs relativement jeunes et des IT plus âgés que la moyenne.

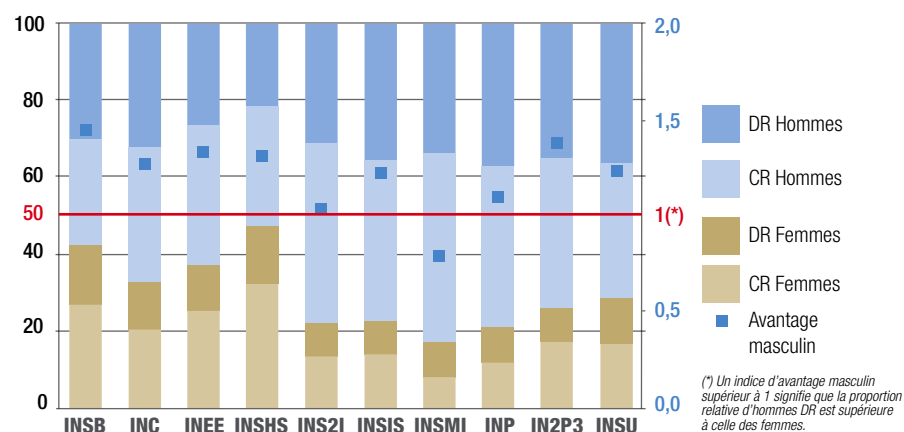


Fig. 18 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut

Au sein de la population des chercheurs, l'indice d'avantage masculin – défini comme le ratio entre la proportion de DR chez les hommes et la proportion de DR chez les femmes – continue d'enregistrer une diminution (1,37 en 2011, 1,29 en 2015) (voir fig. 18). À noter qu'il est plus élevé dans les instituts pourtant les plus féminisés – INSHS, INSB et INEE – et reste important à l'IN2P3. L'avantage masculin est inférieur à 1 dans l'institut le moins féminisé (0,79 à l'INSMI). Cet avantage a évolué à la baisse pour l'INP, passant de 1,13 en 2014 à 1,10 en 2015. Quant à l'INS2I, il se distingue par

un avantage masculin quasi-équivalent à 1, ce qui signifie que la part de DR chez les femmes et la part de DR chez les hommes est sensiblement équivalente.

Les personnels IT se composent à 72 % de personnels de catégorie A (dont 3 110 IR A+). 25 % des IT permanents relèvent de la catégorie B et 3 % de catégorie C (voir tabl. 40). Le pourcentage des femmes IR est de 31 % et de 65,7 % pour les T. L'augmentation de la part de la catégorie A se poursuit, avec une progression de 3 points depuis 2011. Les personnels de catégorie A représentent plus des trois-quarts des IT dans les instituts INSU, IN2P3, INS2I, INSIS et INP, alors qu'ils sont moins représentés à l'INSB (66 %), ainsi qu'à l'INSMI et dans les RC (63 % chacun).

Les unités de l'INC, l'INSIS et l'INP accueillent un nombre important de doctorants rémunérés par le CNRS (subvention d'État et ressources propres) au regard des unités des autres instituts (voir tabl. 41). Les personnels accueillis en formation à et par la recherche représentent plus du tiers de leurs personnels contractuels.

Les unités de tous les instituts ont majoritairement recours à des chercheurs « débutants » (plus de 85 % des CDD chercheurs dans l'ensemble, 95 % pour l'INSIS et l'INS2I).

Le poids des CDD IT est particulièrement important dans les unités de 3 instituts (INEE, INSU, INSHS) : plus de la moitié de leurs contractuels payés au 31 décembre 2015. Globalement, dans chaque institut, plus de la moitié des CDD IT sont sur des niveaux IE ou IR. La proportion est toutefois bien supérieure dans les unités de l'INSIS et à l'INS2I, où elle est respectivement de 80 et 77 %. Enfin, parmi les 32 CDI chercheurs, environ la moitié relève de l'INSB ; parmi les 102 CDI IT, un peu plus de la moitié est rattachée aux RC (médecins, INIST...).

Tabl. 41 – Personnels contractuels selon le niveau de recrutement et par institut

NIVEAU	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Total	% F
Doctorants	242	58 %	352	41 %	88	50 %	60	45 %	164	24 %	256	23 %	24	25 %	259	31 %	105	35 %	148	49 %	3	33 %	1 701	38 %
CDD CH	632	50 %	385	31 %	134	49 %	159	50 %	109	25 %	191	19 %	33	24 %	374	22 %	126	25 %	213	41 %	2	100 %	2 358	36 %
Expert (plus de 10 ans)	17	47 %	7	43 %	4	50 %	3	33 %			3	0 %	3	0 %	6	17 %	3	67 %	10	20 %			56	34 %
Confirmé (5 à 10 ans)	57	39 %	25	40 %	7	43 %	13	38 %	5	20 %	7		2	50 %	43	28 %	24	21 %	31	52 %			214	35 %
Débutant (3 à 5 ans)	555	51 %	351	30 %	123	50 %	139	50 %	104	25 %	181	20 %	28	25 %	325	21 %	97	24 %	171	41 %	2	100 %	2 076	36 %
Non renseigné	3	100 %	2	50 %			4	75 %									2	50 %	1	0 %			12	67 %
CDD IT	743	64 %	234	43 %	241	51 %	354	64 %	178	29 %	229	31 %	20	45 %	137	36 %	165	35 %	427	38 %	406	67 %	3 134	51 %
IR	133	60 %	67	36 %	49	53 %	58	59 %	51	16 %	71	18 %	6	17 %	35	29 %	43	23 %	159	35 %	37	32 %	709	39 %
IE	338	65 %	90	46 %	117	49 %	212	62 %	86	23 %	112	32 %	4	50 %	56	30 %	61	36 %	162	36 %	124	63 %	1 362	50 %
AI	188	64 %	60	38 %	54	52 %	46	80 %	30	53 %	33	42 %	4	25 %	31	39 %	44	36 %	57	46 %	107	76 %	654	57 %
T	52	58 %	12	83 %	10	70 %	21	71 %	9	67 %	7	86 %	4	75 %	12	75 %	9	67 %	18	78 %	92	76 %	246	72 %
ATR	21	76 %	4	50 %	4	25 %	5	40 %	2	50 %	4	25 %	2	100 %	2	100 %	6	50 %	5	20 %	16	50 %	71	55 %
Non renseigné	11	64 %	1	0 %	7	43 %	12	58 %			2	50 %			1	0 %	2	50 %	26	35 %	30	73 %	92	54 %
CDI CH	14	43 %	3	67 %	3	0 %	5	60 %	1	100 %	2	0 %			1	0 %	2	0 %	1	0 %			32	38 %
CDI IT	19	63 %	2	0 %	4	50 %	5	80 %	1	100 %	1	0 %			2	0 %	8	38 %	5	40 %	55	73 %	102	63 %
TOTAL	1 650	57 %	976	38 %	470	50 %	583	58 %	453	26 %	679	25 %	77	30 %	773	27 %	406	32 %	794	41 %	466	67 %	7 327	43 %

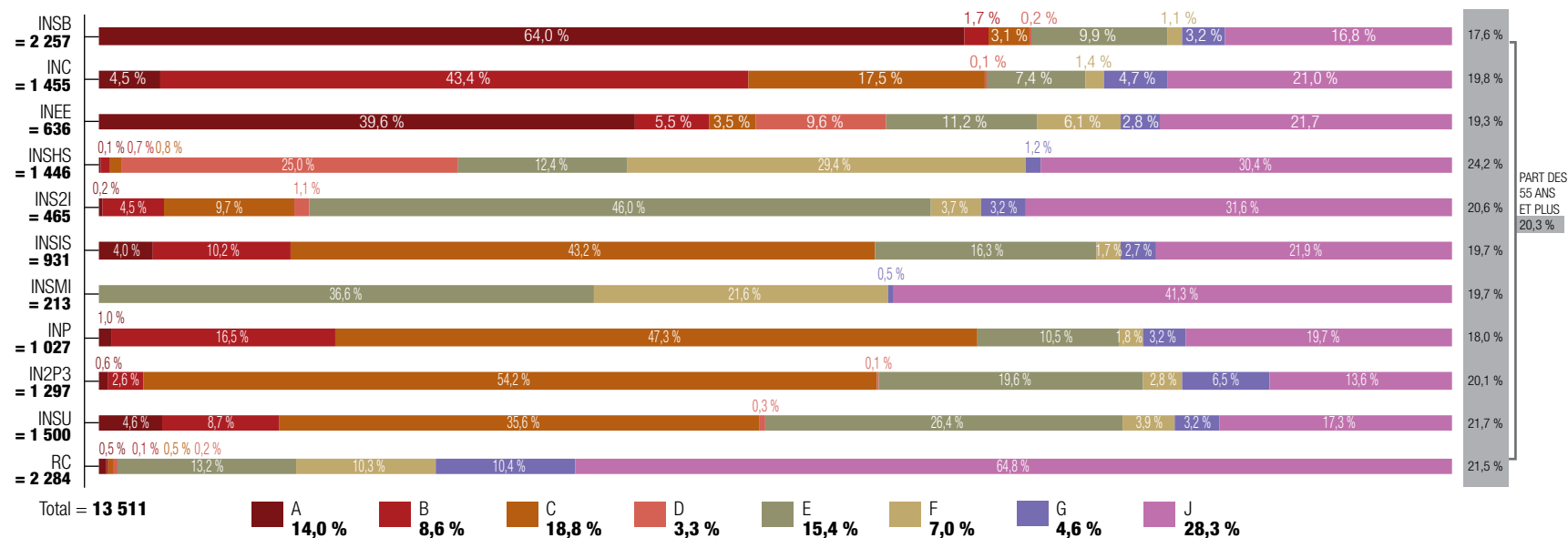


Fig. 19 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

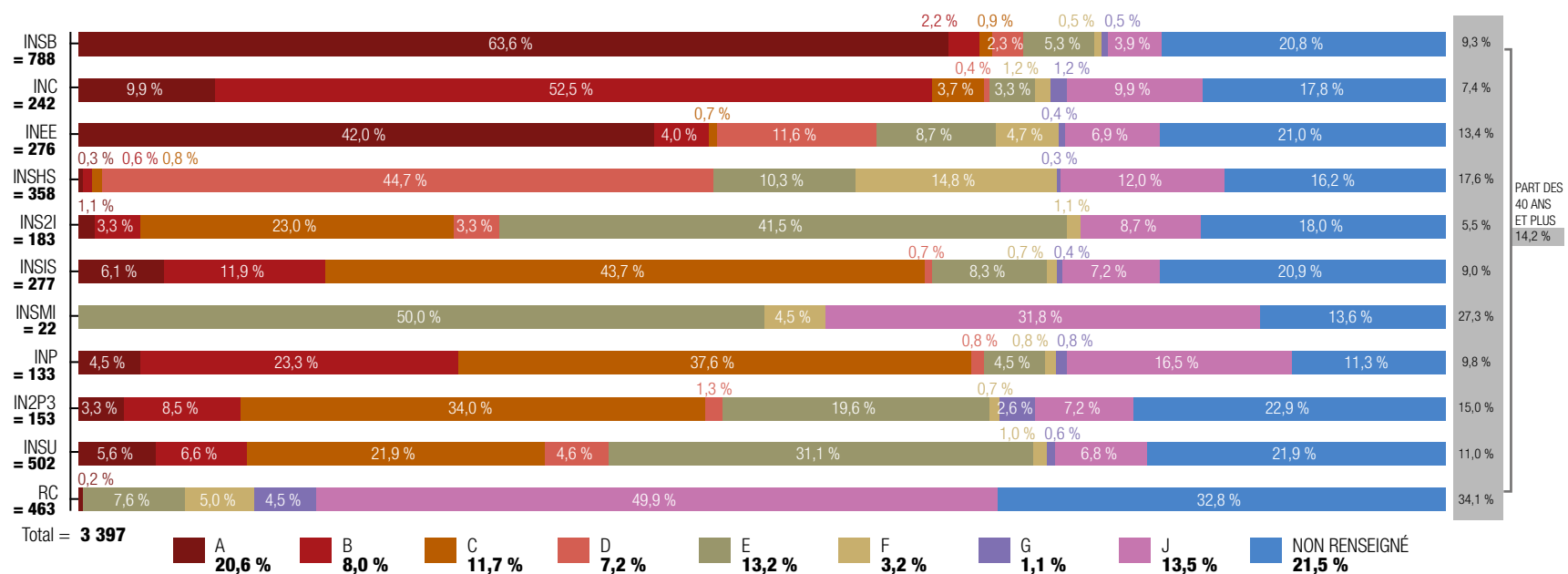


Fig. 20 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut

Tabl. 42 – Effectifs de personnels permanents par type d'unité et par institut

TYPE D'UNITÉ		INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL				
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total		
Unité de recherche	Unité propre (UPR, UR)	125	125	214	309	10	4	38	38	118	115	109	141			224	274	20	107						858	1 113	1 971	
	Hommes	78	44	140	170	5	1	19	13	87	71	82	99			168	202	15	88						594	688	1 282	
	Femmes	47	81	74	139	5	3	19	25	31	44	27	42			56	72	5	19						264	425	689	
	Unité de service et de recherche (USR)	6	23	5	8	22	30	51	211				2			5						21				88	369	457
	Hommes	2	10	1	3	17	15	27	89				2			4						19				51	194	245
	Femmes	4	13	4	5	5	15	24	122				1									2				37	175	212
	Unité mixte de recherche (UMR)	1 993	1 733	1 309	1 075	613	526	1 546	1 051	470	303	862	753	377	177	971	700	476	1 074	909	1 063				9 526	8 455	17 981	
	Hommes	1 158	633	879	571	381	235	817	331	370	161	669	505	310	78	775	454	352	798	648	677				6 359	4 443	10 802	
	Femmes	835	1 100	430	504	232	291	729	720	100	142	193	248	67	99	196	246	124	276	261	386				3 167	4 012	7 179	
	Unité de recherche associée (URA)	7	5	5	1	2	1													3	1					17	8	25
	Hommes	6	1	4	2															2						14	1	15
	Femmes	1	4	1	1		1													1	1					3	7	10
Unité mixte internationale (UMI)	7	2	8		2	1	10	6	3			9	5	8		2					7	3			56	17	73	
Hommes	5		7		1	1	8	2	3			9	3	8		2					6	1			49	7	56	
Femmes	2	2	1		1		2	4					2								1	2			7	10	17	
Unité en évolution	Formation de la recherche en évolution (FRE)	56	44	3	1	1	1	8	1	1			6	3											75	50	125	
	Hommes	36	14	3		1	1	5					4	2												49	17	66
	Femmes	20	30		1			3	1	1			2	1												26	33	59
	Équipe de recherche labellisée (ERL)	55	27										1		3											59	27	86
Hommes	30	3												3											33	3	36	
Femmes	25	24										1													26	24	50	
Unité de service	Unité propre (UPS)	1	72		5	1	5	1	45	1	33					1	10		2	1	58	1	221	7	451	458		
	Hommes		27		4	1	4	1	26	1	22					1	6				1	44		93	5	226	231	
	Femmes	1	45		1		1		19		11						4		2			14	1	128	2	225	227	
	Unité mixte (UMS)		97		10		14		67		5		2	2	28		10		12	7	278	5	69	14	592	606		
	Hommes		51		5		7		34		2		1	2	10		2		6	6	180	1	13		9	311	320	
Femmes		46		5		7		33		3		1		18		8		6	1	98	4	56		5	281	286		
Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)		7	84	3	32		44		1	1		3	2	4		12				1	20			13	201	214		
Hommes	1	41	1	18		22										10					8				4	99	103	
Femmes	6	43	2	14		22			1	1		3	4		2				1	12				9	102	111		
Unité non CNRS		312	21			2		4	1	1		1	5		1	4	6	2	6	6	30	25	118	357	188	545		
Hommes	163	7			2		4		4			1	1		1	1	4	1	6	5	20	16	47	193	86	279		
Femmes	149	14					1	1		1		4			3	2	1		1	10	9	71		164	102	266		
Services centraux (siège et délégations)		3	24	1	14		10		25		6	1	14		3		14	1	28	2	26	28	1 876	36	2 040	2 076		
Hommes	1	4	1	3		3		2						1		4		12	1	5	16	568		19	602	621		
Femmes	2	20		11		7		23		6	1	14		2		10	1	16	1	21	12	1 308		17	1 438	1 455		
TOTAL		2 572	2 257	1 548	1 455	653	636	1 658	1 446	594	465	989	931	392	213	1 204	1 027	501	1 297	936	1 500	59	2 284	11 106	13 511	24 617		
HOMMES		1 480	835	1 036	774	410	289	881	497	461	258	765	615	325	90	949	683	370	961	669	954	33	721	7 379	6 677	14 056		
FEMMES		1 092	1 422	512	681	243	347	777	949	133	207	224	316	67	123	255	344	131	336	267	546	26	1 563	3 727	6 834	10 561		

(*) Codification DASTR/SAP2S.

Tabl. 43 – Effectifs de personnels contractuels par type d'unité et par institut

TYPE D'UNITÉ		INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL			
		CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	CH	IT	Total	
Unité de recherche	Unité propre (UPR, UR)	90	65	183	59	1		3	31	111	63	68	34			131	32	8	22					595	306	901	
	<i>Hommes</i>	47	25	108	32					13	87	41	52	26			98	17	4	13					396	167	563
	<i>Femmes</i>	43	40	75	27	1			3	18	24	22	16	8			33	15	4	9					199	139	338
	Unité de service et de recherche (USR)	18	19	2	2	23	21	8	35							1		1	27					53	104	157	
	<i>Hommes</i>	12	11	2		14	9	5	9							1		1	20						35	49	84
	<i>Femmes</i>	6	8			9	12	3	26										7						18	55	73
	Unité mixte de recherche (UMR)	723	587	540	168	195	185	193	244	162	111	366	181	57	15	501	97	224	117	328	355			3 289	2 060	5 349	
	<i>Hommes</i>	334	209	352	100	99	96	100	96	119	84	289	122	43	8	373	68	160	77	184	229			2 053	1 089	3 142	
	<i>Femmes</i>	389	378	188	68	96	89	93	148	43	27	77	59	14	7	128	29	64	40	144	126			1 236	971	2 207	
	Unité de recherche associée (URA)	1																		8				9		9	
	<i>Hommes</i>	1																		5				6		6	
	<i>Femmes</i>																			3				3		3	
	Unité mixte internationale (UMI)	1	1			1	6	2	1		1	6	10									1		10	20	30	
	<i>Hommes</i>						2	1				5	9									1		6	12	18	
<i>Femmes</i>	1	1			1	4	1	1		1	1	1											4	8	12		
Unité en évolution	Formation de la recherche en évolution (FRE)	43	19	5	1	3																	51	20	71		
	<i>Hommes</i>	29	8	5	1	2																		36	9	45	
	<i>Femmes</i>	14	11			1																		15	11	26	
	Équipe de recherche labellisée (ERL)	6	2										1											7	2	9	
	<i>Hommes</i>												1											1		1	
<i>Femmes</i>	6	2																					6	2	8		
Unité de service	Unité propre (UPS)	1	18		1	2		9	1	3						1	2	3		14	44		3	96	99		
	<i>Hommes</i>		4		1	2		4		2							2	2		9	14			40	40		
	<i>Femmes</i>	1	14					5	1	1						1		1		5	30		3	56	59		
	Unité propre (UMS)		40	5	3	7	3	31			3	1		3				1	4	34	2	11	17	131	148		
	<i>Hommes</i>		17	2	1	5	2	5			3			3					1	4	22	4	9	57	66		
	<i>Femmes</i>		23	3	2	2	1	26					1					1	2	12	2	7	8	74	82		
Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)		5	9	5	2	2	17		3		1	5	2			4			21	15			38	51	89		
<i>Hommes</i>		2	3	5	1		6		1			2	2						10	4			19	19	38		
<i>Femmes</i>		3	6		1	2	11		2		1	3				2			11	11			19	34	53		
Unités non CNRS								15														1	15	1	16		
<i>Hommes</i>								7													1		7	1	8		
<i>Femmes</i>								8															8		8		
Services centraux			2			7		5				2		2		4		3	1	13	3	405	4	443	447		
<i>Hommes</i>						1		1											1	2	2	131	3	135	138		
<i>Femmes</i>			2			6		4				2		2		4		3		11	1	274	1	308	309		
TOTAL		888	762	740	236	225	245	224	359	274	179	449	230	57	20	634	139	233	173	362	432	5	461	4 091	3 236	7 327	
HOMMES		425	277	474	136	115	121	115	129	206	127	352	159	43	11	472	89	165	112	202	267	2	150	2 571	1 578	4 149	
FEMMES		463	485	266	100	110	124	109	230	68	52	97	71	14	9	162	50	68	61	160	165	3	311	1 520	1 658	3 178	

(*) Codification DASTR/SAP2S.

Les unités dans lesquelles sont affectés les agents CNRS sont classées en 6 catégories : les unités de recherche, les unités en évolution, les unités de service et les regroupements d'unités – dont font partie les structures fédératives de recherche – ainsi que les services centraux et les structures non CNRS. Au 31 décembre 2015, 83 % des personnels payés par le CNRS exercent leurs fonctions au sein d'une unité de recherche, 4 % dans des unités de service, 4 % dans d'autres types d'unités (en évolution, ou non CNRS) et 8 % sont affectés dans les services centraux. Au sein des seules unités de recherche, la quasi-totalité des personnels chercheurs et IT de l'INSMI et de l'INSU sont affectés dans des unités mixtes, alors que les proportions sont nettement plus faibles en ce qui concerne l'INS2I et l'INP, ces derniers comptant proportionnellement davantage de personnels dans des unités propres (un peu moins d'un quart de leurs effectifs). Notons que 312 chercheurs de l'INSB et 118 IT des RC exercent leur activité dans des structures non CNRS (SNC), et qu'une partie des personnels des RC peut relever d'unités de services propres.

Les personnels contractuels sont également recrutés majoritairement pour travailler au sein des unités de recherche (88 %), avec une proportion moins importante que pour les permanents au sein

d'unités mixtes (83 % contre 86%), au profit des unités propres, en particulier à l'INS2I (39 % des effectifs des unités de recherche). L'INSHS compte 15 chercheurs contractuels affectés dans des unités non CNRS (Institut de France). 466 agents contractuels (en particulier IT) sont affectés aux services centraux, dont une grande majorité dans des services des RC.

Les 24 617 agents permanents payés au 31 décembre 2015 sont affectés au sein de 1 423 unités selon SIRHUS (voir tabl. 44). 190 unités ne comptent qu'un agent permanent, chercheur ou IT, dont 120 sont des unités non CNRS. 37 % des unités comptent entre 2 et 10 agents permanents CNRS, 34 % en comptent entre 11 et 30, 14 % entre 31 et 100 ; enfin, un peu plus de 1 % (16 unités) regroupent plus de 100 agents permanents. Au sein des UMR, plus de la moitié des unités comptent entre 11 et 30 permanents (430 unités sur les 832 UMR).

Les 7 327 agents contractuels payés au 31 décembre 2015 sont affectés au sein de 896 unités selon SIRHUS (voir tabl. 45). Parmi elles, 664 sont des UMR, dont 59 % accueillent entre 2 et 10 contractuels. Une seule unité regroupe plus de 100 contractuels CNRS. À l'opposé, 182 unités n'accueillent qu'un seul contractuel, des UMR dans les deux-tiers des cas.

Tabl. 44 – Répartition des unités selon le volume d'agent-e-s permanent-e-s CNRS

TYPE D'UNITÉ	1 PERMANENT	ENTRE 2 ET 10 PERMANENTS	ENTRE 11 ET 30 PERMANENTS	ENTRE 31 ET 100 PERMANENTS	PLUS DE 100 PERMANENTS	TOTAL
Unité de recherche	31	300	447	172	10	960
Unité propre (UPR, UR)		2	8	21	3	34
Unité de service et de recherche (USR)	9	43	8	2		62
Unité mixte de recherche (UMR)	11	235	430	149	7	832
Unité de recherche associée (URA)	1	3	1			5
Unité mixte internationale (UMI)	10	17				27
Unité en évolution	7	25	3	1		36
Formation de la recherche en évolution (FRE)	5	11	2	1		19
Équipe de recherche labellisée (ERL)	2	14	1			17
Unité de service	12	71	19	6	1	109
Unité propre (UPS)		13	5	3	1	22
Unité mixte (UMS)	12	58	14	3		87
Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)	15	19	5	1		40
Total	65	415	474	180	11	1 145
Unité non CNRS	120	96	2	1		219
Services centraux	5	19	12	18	5	59
TOTAL	190	530	488	199	16	1 423

Tabl. 45 – Répartition des unités selon le volume d'agent-e-s contractuel-le-s CNRS

TYPE D'UNITÉ	1 CONTRACTUEL	ENTRE 2 ET 10 CONTRACTUELS	ENTRE 11 ET 30 CONTRACTUELS	ENTRE 31 ET 100 CONTRACTUELS	PLUS DE 100 CONTRACTUELS	TOTAL
Unité de recherche	136	422	144	37	1	740
Unité propre (UPR, UR)	3	6	17	8	1	35
Unité de service et de recherche (USR)	9	15	4			28
Unité mixte de recherche (UMR)	118	394	123	29		664
Unité de recherche associée (URA)	1	1				2
Unité mixte internationale (UMI)	5	6				11
Unité en évolution	3	10	1			14
Formation de la recherche en évolution (FRE)	1	8	1			10
Équipe de recherche labellisée (ERL)	2	2				4
Unité de service	24	39	4	1		68
Unité propre (UPS)	4	11	2	1		18
Unité mixte (UMS)	20	28	2			50
Structure fédérative de recherche (FR, FRC, IFR, GDR, GDS)	11	11	1	1		24
Total	174	482	150	39	1	846
Unité non CNRS	2		1			3
Services centraux	6	22	18	1		47
TOTAL	182	504	169	40	1	896

Concernant les flux de personnels au CNRS, et plus particulièrement les entrées sur concours, une mise en perspective sur plusieurs années est présentée ici.

La part des femmes parmi les lauréat.e.s des concours chercheur.e.s, tous concours confondus, augmente en 2015 (36,3 %) par rapport à 2014 (35,2 %), année qui marquait déjà une progression par rapport à l'ensemble des années précédentes : 30,4 % de femmes en 2013 (première campagne suivie par la mandature 2012-2016 du comité national), 36,7 %, 32,2 %, 32,7 %, 27,6 % entre 2012 et 2009 (mandature 2008-2012) et 32,5 % en 2008 (dernière campagne suivie par la mandature 2004-2008, et première année de publication du livret *La parité dans les métiers* du CNRS).

Le pourcentage de femmes parmi les admis.e.s à concourir aux concours CR2 – 37,4 % en 2012, 35,8 % en 2013 et 34,9 % en 2014 – remonte en 2015 (37,2 %). Le pourcentage de femmes parmi les admis.e.s à concourir aux concours CR1 a quant à lui augmenté de façon continue entre 2012 et 2015 (de 33,9 % à 35,6 %). Une même progression est enregistrée pour les candidates externes aux postes de DR2 entre 2012 et 2015 (de 18,0 % à 24,8 %).

On peut affirmer que, globalement, l'étape du tri sur dossiers pour les concours CR, instaurée en 2012, a eu pour effet d'augmenter le pourcentage de femmes retenues au niveau « admis.e.s à poursuivre » par rapport au taux de femmes parmi les candidat.e.s. Ceci est particulièrement frappant pour les recrutements au grade de CR2 : de 37,4 % à 40,3 % en 2012, de 35,8 % à 37,9 % en 2013, de 34,9 % à 37,8 % en 2014, et enfin, un même taux de 37,2 % en 2015.

Cet effet est moins flagrant pour les recrutements au grade de CR1 : en 2012, on enregistre ainsi 35,3 % de femmes parmi les admis.e.s à poursuivre pour 33,9 % d'admissibles à concourir ; en 2013, on passe après l'étape du tri sur dossiers de 34,3 % à 34,8 % de femmes ; en 2014, de 34,8 % à 37,4 % de femmes. En 2015, on observe l'inverse, soit un pourcentage de femmes parmi les admis.e.s à poursuivre inférieur à celui parmi les admissibles à concourir (34,1 % contre 35,6 %).

Le pourcentage de femmes parmi les lauréat.e.s CR2 a enregistré des fluctuations notables ces dernières années : 25,8 % en 2009, 34,1 % en 2010, 31,1 % en 2011, 39,1 % en 2012, 31,8 % en 2013, 37,7 % en 2014 et enfin, 37 % en 2015. Toutefois, depuis 2014, le taux de femmes parmi les lauréat.e.s est supérieur ou égal au taux de femmes parmi les candidat.e.s.

Le taux de femmes parmi les lauréat.e.s CR1, en diminution régulière depuis 2011 (32,6 %) remonte nettement en 2015 (37,7 %) par rapport à 2014 (29,9 %).

Pour les recrutements DR2, l'augmentation du pourcentage de femmes parmi les lauréat.e.s externes est en progression depuis 2013 (de 0 % à 12,5 % en 2014 et 18,2 % en 2015) mais demeure faible, pour un nombre total de lauréat.e.s DR2 externes très limité (2 femmes sur 11 postes en 2015).

Si l'on approfondit l'analyse des résultats des concours CR par institut pilote (hors CID), on peut notamment faire les constatations suivantes :

- à l'IN2P3 (section 1), on enregistre une forte croissance du taux de femmes parmi les lauréat.e.s CR2 (de 0 % en 2013 à 27,3 % en 2014 et 50 % en 2015, soit 3 postes sur 6), par rapport à un pourcentage relativement stable de femmes parmi les candidates (entre 25 et 30 %) ; le nombre de postes CR1 est très limité (2 en 2015, 0 en 2014, 2 en 2013 et 2012) et la part de femmes parmi les candidat.e.s oscille entre 9,8 % cette année et 25 % en 2012 ;
- à l'INP (sections 2 à 5), le taux de femmes est globalement en augmentation chez les lauréat.e.s CR2 (11,8 % en 2013 et 18,8 % en 2015, avec un pic à 23,5 % en 2014) par rapport au pourcentage global relativement stable parmi les candidates (entre 15 et 18 %) ; les recrutements CR1 représentent environ 20 % des recrutements CR à l'INP depuis 2014, et l'on ne compte aucune femme parmi les 4 admis en 2015 (contre 2 sur 4 en 2014) pour un taux de femmes parmi les candidat.e.s de 17,3 % (9,4 % en 2014) ;
- à l'INS2I (sections 6 et 7), la part de femmes parmi les lauréat.e.s CR2 est en croissance en 2015 (25 %, soit 3 femmes sur 12 postes) par rapport à 2013 (16,7 %), à pourcentage de femmes également stable parmi les candidat.e.s, de l'ordre de 17 %. On compte une lauréate parmi les 3 postes CR1 (contre aucune en 2014), pour une part de femmes parmi les candidat.e.s particulièrement basse (7,8 % et 4,9 % en 2015 et 2014 respectivement) ;
- à l'INSIS (sections 8 à 10), le rapport entre le taux de femmes parmi les lauréat.e.s CR2 et celui parmi les candidat.e.s CR2 remonte en 2015 (16,7 % de femmes parmi les lauréate.e.s, soit 2 femmes sur 12 postes, pour 17 % parmi les candidates – contre 1 seul poste sur 18 attribué à une femme en 2014). Quant aux CR1, on compte une lauréate parmi les 3 postes (contre aucune en 2014) pour une part de femmes parmi les candidat.e.s CR1 proche de celle parmi les CR2 (17,8 %) ;
- à l'INC (sections 11 à 16), le taux de femmes parmi la trentaine de lauréat.e.s CR2 est en diminution depuis 2013 (31,3 % et 22,2 % en 2014), même s'il remonte légèrement en 2015 (22,6 %), pour un pourcentage de femmes parmi les candidat.e.s qui reste relativement stable autour de 25 % ;

- à l'INSU (sections 17 à 19 – hors section 30), après un pic important en 2014 (63,6 % de femmes parmi les lauréat.e.s CR2, pour 39,6 % de femmes parmi les candidat.e.s), la situation reste équilibrée en 2015 (36,4 % de femmes parmi les lauréat.e.s pour 37,5 % parmi les candidat.e.s) ;
- à l'INSB (sections 20 à 28), le taux de femmes parmi les 35 lauréat.e.s CR2 est de 26,5 %, un taux particulièrement bas par rapport aux 43,7 % de femmes parmi les candidat.e.s ; de la même manière, la part de femmes parmi les 20 lauréat.e.s CR1 est elle aussi particulièrement faible (25 %) en regard du taux de femmes parmi les candidat.e.s (43,2 %) ;
- à l'INEE (sections 29 à 31), les taux de femmes parmi les lauréat.e.s CR2 est de 53,3 % en 2015, en progression par rapport à 2014 (50 %) et 2013 (43,8 %) à pourcentage de candidates constant autour de 47 % depuis 2013 ;
- à l'INSHS (sections 32 à 40), le pourcentage de femmes parmi les lauréat.e.s est de 58 %, un taux en constante augmentation depuis 2013 (47,6 %) et désormais supérieur à la part de femmes parmi les candidat.e.s (51,1 %) ;
- à l'INSMI (section 41), la situation s'améliore continûment depuis 2013 en ce qui concerne la proportion de femmes parmi les candidat.e.s et les lauréat.e.s CR2 : à savoir, 27,3 % de femmes parmi les lauréat.e.s, pour 24,1 % parmi les candidat.e.s.

L'étude de l'âge moyen montre un léger vieillissement des lauréat.e.s par rapport à 2014 pour les CR2 et les quelques DR2, mais un rajeunissement de 6 mois des CR1, et des écarts d'âge moyen entre femmes et hommes au recrutement¹ grandissants (+1 an et 4 mois pour les femmes en CR2, et +2 ans et 6 mois pour les femmes en CR1). Toutefois, si l'on prend en compte une période moyenne de 5 ans, on constate des fluctuations assez importantes (pour les CR1 : +4 mois pour les femmes en 2011, +7 mois en 2012, +1 an et 8 mois en 2013, mais même âge moyen en 2014 ; pour les CR2 : +11 mois pour les femmes en 2011, +5 mois en 2012, +1 an et 7 mois en 2013 et +11 mois en 2014).

L'écart d'âge est moins important chez les chercheur.e.s de nationalité étrangère qui sont une composante importante des recruté.e.s notamment aux grades de CR1 et DR2. Les femmes représentent 41,2 % des recrutements étrangers au niveau CR1 contre 34,9 % des recrutements français, et elles représentent 25 % des recrutements étrangers au niveau DR2 contre 0 % des recrutements français. Les résultats de 2014 étaient similaires pour les lauréats DR2 externes, mais inversés pour les CR1 (25,9 % de femmes parmi les recruté.e.s de nationalité étrangère contre 32,5 % parmi les recruté.e.s de nationalité française).

La composition des jurys d'admission montre que pour celui des DR, après avoir enregistré pour la première fois en 2014 une majorité de femmes (55 %), on redescend cette année à un peu plus d'un tiers (34,8 %). 7 jurys CR sur 11 atteignent pleinement les objectifs de la loi Sauvadet (contre 3 en 2014, 4 en 2013, et 2 en 2012).

¹ L'écart d'âge est calculé par la différence entre l'âge au recrutement des femmes et l'âge au recrutement des hommes

La part des femmes parmi les accueils en délégation d'enseignant.e.s-chercheur.e.s a baissé par rapport à 2014 (40,6 % contre 42,3 %) mais reste élevée, tandis que le taux de femmes parmi les demi-délégations de 6 mois a lui augmenté (30,5 % contre seulement 22,5 % en 2014). Rappelons que les retours de congés maternité, d'adoption ou parental font dorénavant partie des critères considérés par plusieurs instituts dans l'attribution de ces décharges temporaires des tâches d'enseignement.

Le recrutement par concours externes des IT affiche en 2015 46,7 % de femmes parmi les lauréat.e.s, pour 307 postes. La comparaison avec les années précédentes montre une nette diminution du taux de femmes recrutées, tous corps confondus, sans lien avec le nombre de postes mis au concours (56,2 % en 2014 pour 260 recrutements, 57,9 % en 2013 pour 202 postes, 52,8 % en 2012 pour 339 entrant.e.s et 50,5 % en 2011 sur 432 lauréat.e.s). En 2015, 80,8 % des personnels recrutés sont des ingénieur.e.s, parmi lesquels 41,5 % de femmes, un taux de féminisation en net recul (73,8 % d'ingénieur.e.s dont 49,5 % de femmes en 2014 ; 78,8 % dont 55,7 % de femmes en 2013 ; 75,5 % dont 48 % de femmes en 2012 ; et 81,3 % dont 47 % de femmes en 2011). Les personnels T recrutés sont en revanche des femmes à 67,8 %, un taux en augmentation depuis 2010 (60,4 %).

Pour les concours externes IR et AI en 2015, la part de femmes parmi les lauréat.e.s est plus faible que celle parmi les candidat.e.s et parmi les admissibles, et plus faible que la part de femmes dans la population globale CNRS correspondante (26,7 % de femmes IR recrutées, contre 31,0 % dans la population IR au CNRS ; 43,9 % de femmes AI recrutées, contre 56 % dans la population AI au CNRS). Pour les concours externes IE et T, on observe l'inverse : la part de femmes parmi les lauréat.e.s est plus élevée que celle parmi les candidat.e.s (47,5 % de femmes IE recrutées, contre 47,9 % dans la population IE au CNRS ; 69,1 % de femmes T recrutées, contre 65,7 % dans la population T au CNRS).

En ce qui concerne les avancements de grade chez les personnels chercheurs, le volume reste stable par rapport à 2014 (526 contre 527), mais la part globale de femmes (29,3 %) y est en recul par rapport à 2014 (30,9 %) bien qu'en progrès par rapport à 2013 (25,7 %).

Pour ce qui est des lauréat.e.s internes au concours DR2, la part de femmes y est en augmentation depuis 2011 (de 32,8 % à 34,2 % en 2015) et la proportion de femmes parmi les candidat.e.s a elle aussi augmenté cette année (31,4 % contre 31,0 % en 2014). On peut souligner les évolutions suivantes par institut :

- à l'INSIS, une croissance globale en pourcentage de femmes parmi les candidat.e.s – qui passe de 18,8 % en 2013 à 20,3 % en 2015 – mais une relative stabilité parmi les lauréat.e.s – 18,2 % en 2014 et 2015 – après des fluctuations importantes (13,6 % en 2013 mais 34,6 % en 2012) ; avec un âge moyen des femmes promues inférieur de plus de 4 ans à celui des hommes cette année (contre la situation exactement inverse en 2014) ;

- à l'INP, le taux de réussite fluctue (17,9 % en 2013 ; 23,1 % en 2014 et 19,2 % cette année), à pourcentage de femmes parmi les candidat.e.s relativement constant (16,8 % en 2013 ; 18,6 % en 2014 et 21,7 % cette année) ;
- à l'INSMI, le taux de lauréates est en diminution par rapport à 2013 (28,6 %) et 2014 (25 %) se positionnant à 14,3 % en 2015 ; le pourcentage de candidates diminue sensiblement en 2015 (10,5 %) ;
- à l'INSU, les taux de lauréates et de candidates restent stables sur les 3 dernières années, se positionnant autour de 30 % (28,6 % en 2015) pour les lauréates et entre 28 % et 35 % pour les candidates (35,1 % en 2015) ;
- à l'IN2P3, on constate une chute importante du taux de lauréates par rapport au pourcentage de candidates : on passe de 26,7 % de réussite en 2013 à 18,2 % en 2015 à taux de candidates constant et même en légère augmentation (18,6 % en 2013 et 20,8 % en 2015) ;
- à l'INS2I, on passe de 41,7 % de taux de réussite en 2013 à 18,8 % en 2015 à pourcentage de candidates légèrement décroissant (18,7 % en 2013, 16,7 % en 2014 et 10,9 % en 2015) ;
- le taux de lauréates chute à l'INEE sur 2013 (50 %), 2014 (33,3 %) et 2015 (18,8 %), alors que le pourcentage de candidates est relativement stable aux alentours de 25 % sur la période prise en compte ;
- le taux de lauréates est bas à l'INSHS en 2013 (35,7 %) par rapport au pourcentage de candidates. Il augmente et dépasse le pourcentage de candidates dans les années suivantes (54,5 % de lauréates pour 48,8 % de candidates en 2014 et 54,3 % de lauréates pour 52 % en 2015).

Pour les DR1, en 2015, le taux de femmes parmi les promu.e.s (29,4 %) remonte presque au taux de 2013 (30,8 %) et correspond au taux de femmes parmi les promouvables. La proportion de femmes parmi les candidat.e.s DR1 (26,4 %) est inférieure à celle parmi les promouvables, mais en augmentation par rapport à 2014 (25,2 %).

Quatre sections n'enregistrent aucune femme parmi leurs promus DR1 : les sections 27, 29 (pas de candidates), 31 et 40, toutes pourtant relativement féminisées.

Par institut, toujours pour les avancements au grade de DR1, à l'INSB le taux de promues est de 31,1 %, soit supérieur à celui des candidates (30,4 %), mais inférieur à celui des femmes promouvables (35,3 %) ; à l'INSMI le taux de promues (28,6 %) est nettement supérieur à celui des candidates (21,4 %) à son tour supérieur à celui des promouvables (18,6 %) ; à l'INP également, le pourcentage des promues (22,7 %) est supérieur à celui des candidates (18,3 %) qui est presque égal à celui des promouvables (18,8 %) ; à l'IN2P3 le taux de femmes parmi les promu.e.s (11,1 %) est en revanche inférieur à celui des candidates (12,9 %) à son tour inférieur à celui des promouvables (22,6 %).

Pour les promotions DRCE (DRCE1 et DRCE2), en 2015, on enregistre un encouragement à candidater qui produit une augmentation du taux des candidatures de femmes (17,4 %) – toujours inférieur à celui des femmes parmi les promouvables (22,4 %) – et la part des femmes parmi les promu.e.s est similaire (16,7 %).

Quant aux promotions chez les IT, la proportion globale de femmes parmi les promu.e.s (55,2 %) est en augmentation par rapport aux 4 années précédentes (54,3 % en 2014, 51,2 % en 2013, 54,6 % en 2012), mais demeure nettement inférieure à celle enregistrée pour 2011 (62,8 %). Les T ont le taux le plus élevé de promues et cela depuis 2011.

La part de femmes parmi les promu.e.s est inférieure à celle parmi les promouvables et parmi les proposé.e.s pour les BAP A, E, F et G. En 2014, cela valait pour la BAP C, mais pas pour la BAP G. Plus en détail, en 2015, en BAP A, pour les promotions de corps au choix c'est chez les IR que l'écart est plus élevé : aucune femme promue, pour 65 % de femmes parmi les promouvables et 68 % parmi les proposé.e.s. En BAP E, c'est chez les AI (aucune promue, pour 12 % parmi les promouvables et 4 % proposées), contrairement à l'an passé (50 % promues pour 14 % promouvables et 10 % proposées). Soulignons l'important taux de succès pour les femmes IE et AI de la BAP F (100 %), ainsi que la confirmation d'une difficulté de promotion des femmes IE en BAP G en 2015 comme en 2014 (0 %).

L'examen comparatif de la représentation des femmes dans les instances du CNRS montre fin 2015 plusieurs évolutions positives. Le Directoire compte 40 % de femmes. Les délégations régionales atteignent, depuis 2013 et surtout depuis 2014, les objectifs de la loi Sauvadet (42,1 % de femmes), et elles doublent le taux de féminisation de 2011 et 2012.

La part de femmes aux postes de directrices adjointes scientifiques d'instituts a progressé légèrement par rapport à 2014 et atteint 33,3 % ; un progrès notable par rapport aux années précédentes (25,9 %, 20 % et 22 % en 2013, 2012 et 2011 respectivement). En revanche, la part de femmes parmi les directeur.ice.s d'unité a fortement baissé par rapport à 2014 (18,8 % par rapport à 20,9 %).

Le Conseil scientifique compte une majorité de femmes depuis son dernier renouvellement. Les conseils scientifiques d'instituts dépassent globalement les 40 % de femmes, même si les disparités persistent entre instituts.

Enfin, la politique conduite ces dernières années visant à encourager la proposition de femmes et d'hommes pour les médailles et distinctions de l'organisme a porté ses fruits cette année, en dépassant même les objectifs fixés, avec 47 % de femmes parmi les médaillé.e.s d'argent, 60 % parmi les médaillé.e.s de bronze et 52,4 % de femmes parmi les lauréat.e.s du cristal.

1.2 – Mobilités internes

1.2.1 • Mobilités structurelle, catégorielle, statutaire et géographique

a. Mobilité structurelle

Tabl. 46 – Répartition de la mobilité structurelle

TYPE DE MOBILITÉ STRUCTURELLE	CHERCHEURS				IT				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Total des mobilités structurelles	237	137	374	36,6 %	179	279	458	60,9 %	416	416	832	50,0 %
Délégation régionale	Inter-	82	233	35,2 %	84	116	200	58,0 %	235	198	433	45,7 %
	Intra-	86	141	39,0 %	95	163	258	63,2 %	181	218	399	54,6 %
Institut	Inter-	74	109	32,1 %	81	152	233	65,2 %	155	187	342	54,7 %
	Intra-	163	265	38,5 %	98	127	225	56,4 %	261	229	490	46,7 %
EFFECTIF CNRS AU 31/12/2015	7 379	3 727	11 106	33,6 %	6 677	6 834	13 511	50,6 %	14 056	10 561	24 617	42,9 %
Taux	3,2 %	3,7 %	3,4 %		2,7 %	4,1 %	3,4 %		3,0 %	3,9 %	3,4 %	

Les mobilités structurelles concernent les changements d'unité qui ont eu lieu au cours de l'année : 374 chercheurs (soit 3,4 % des effectifs), parmi lesquels 36,6 % de femmes, et 458 IT (3,4 %), parmi lesquels 61 % de femmes, ont changé d'unité en 2015. Ces mobilités occasionnent un changement d'institut, plus souvent parmi les IT (51 %) que parmi les chercheurs (29 %). À l'inverse, ces mobilités entraînent davantage un changement de délégation régionale pour les chercheurs (62,3 % des mobilités) que pour les IT (43,6 %). Il faut signaler qu'un agent affecté dans une unité qui serait transférée d'une délégation à une autre, ou d'un institut à un autre, n'est pas comptabilisé dans les mobilités. De même, si un agent est affecté dans une unité qui change simplement de code, il n'est pas non plus décompté, car ce n'est pas une mobilité réelle.

374 chercheurs ont changé d'unité entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015. Pour 233 d'entre eux, cette mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion (mobilité inter-DR) : 41 % ont concerné des mobilités entre délégations d'Île-de-France (contre 53 % en 2014), 21 % des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (17 % en 2014), 20 % des mobilités entre délégations de province (13 % en 2014) et 18 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France, comme en 2014.

Avec un solde positif de 19 (35 entrées et 16 sorties), la délégation Paris B (DR02) est celle qui a accueilli le plus de nouveaux chercheurs dans son périmètre de gestion. À l'inverse, la délégation Île-de-France Sud (DR04) accuse un solde négatif de 14 (13 entrées et 27 sorties).

En termes d'intensité des mouvements entre délégations, c'est entre les délégations Paris A (DR01 en 2014) et Île-de-France Ouest et Nord (DR05) que les mobilités ont été les plus nombreuses, en faveur de l'Île-de-France Ouest et Nord. La délégation Paris-Villejuif (fusion des DR01 et DR03 en 2015) compte, quant à elle, le plus grand nombre d'entrées (38 chercheurs). La délégation Paris Michel-Ange (DR16) qui a la charge de la gestion des chercheurs à l'étranger, enregistre 61 entrées

et sorties cumulées, avec le plus grand nombre de sorties de chercheurs (28 cette année) qui correspondent au retour dans des unités françaises de chercheurs affectés à l'étranger. Rappelons que ces effectifs ne tiennent pas compte des « fausses mobilités » dues à une modification du rattachement de certaines unités (en 2015, l'ensemble des unités rattachées à l'ancienne délégation Île-de-France Est – DR03 – ont été transférées vers la nouvelle Paris-Villejuif – DR01 –, 21 unités rattachées à l'École Polytechnique ont été transférées de la délégation Île-de-France Ouest et Nord – DR05 – à l'Île-de-France Sud – DR04 –, etc.).

Parmi les 374 mobilités de chercheurs, 141 agents ont changé d'unité sans changer de délégation régionale de gestion.

Lors de leur mobilité, 109 chercheurs ont rejoint une unité dont l'institut de rattachement diffère de celui de leur unité d'origine. Cela concerne environ 29 % des mobilités de chercheurs. Avec un solde positif de 7 (15 entrées et 8 sorties), l'INSHS est l'un des 5 instituts qui a vu entrer plus de chercheurs qu'il n'en a vu partir. Pour autant, avec 17 entrées, c'est l'INSB qui accueille le plus de nouveaux chercheurs dans son périmètre (mais avec un solde très déficitaire, puisqu'il compte parallèlement 27 sorties). Les RC ont également un solde négatif avec 3 entrées et 10 sorties, qui correspondent au retour dans des unités françaises de chercheurs affectés à l'étranger. L'INC et l'IN2P3 ont également un solde négatif (respectivement 2 et 1 chercheur en moins).

En termes d'intensité des mouvements entre instituts, c'est entre l'INC et l'INSB ainsi qu'entre l'INSIS et l'INSB que les mobilités ont été les plus nombreuses, au détriment de l'INSB dans les deux cas. L'INSB et l'INC sont les 2 instituts ayant comptabilisé le plus de mouvements : respectivement 44 et 28 en additionnant les entrées et sorties. Enfin, 265 chercheurs ont changé d'unité sans changer d'institut.

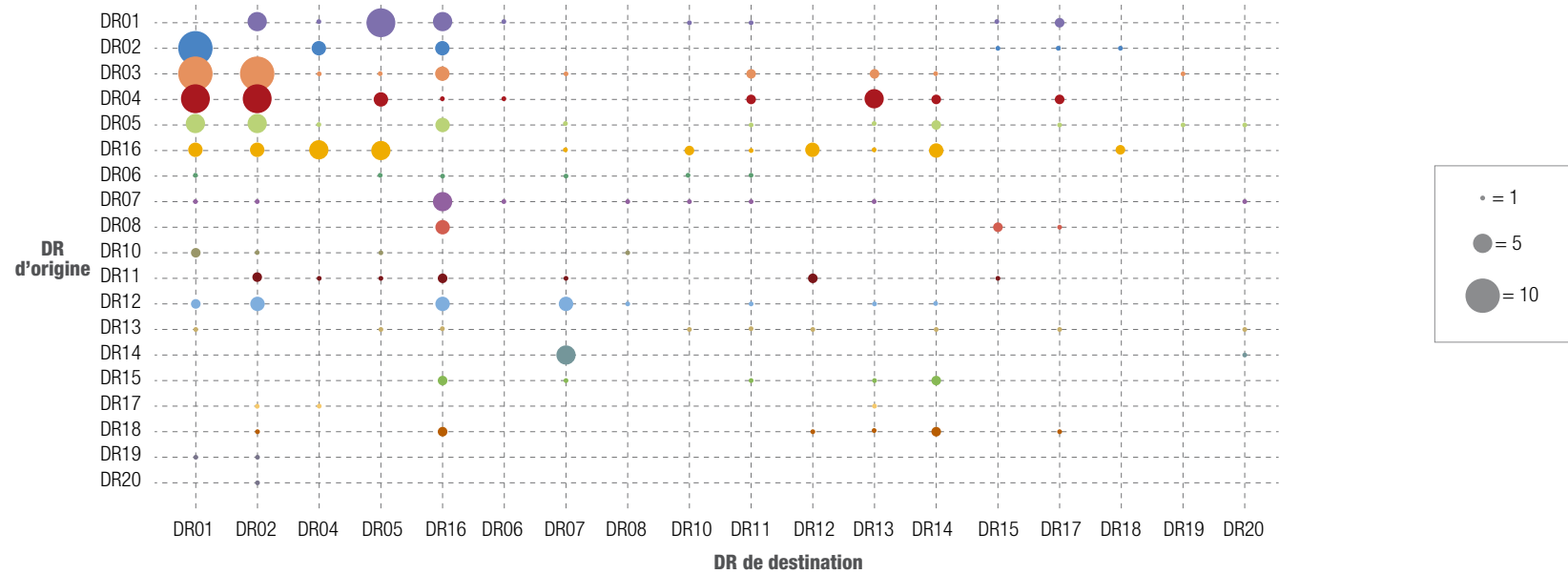


Fig. 21 – Mobilité des chercheur-e-s entre délégations régionales

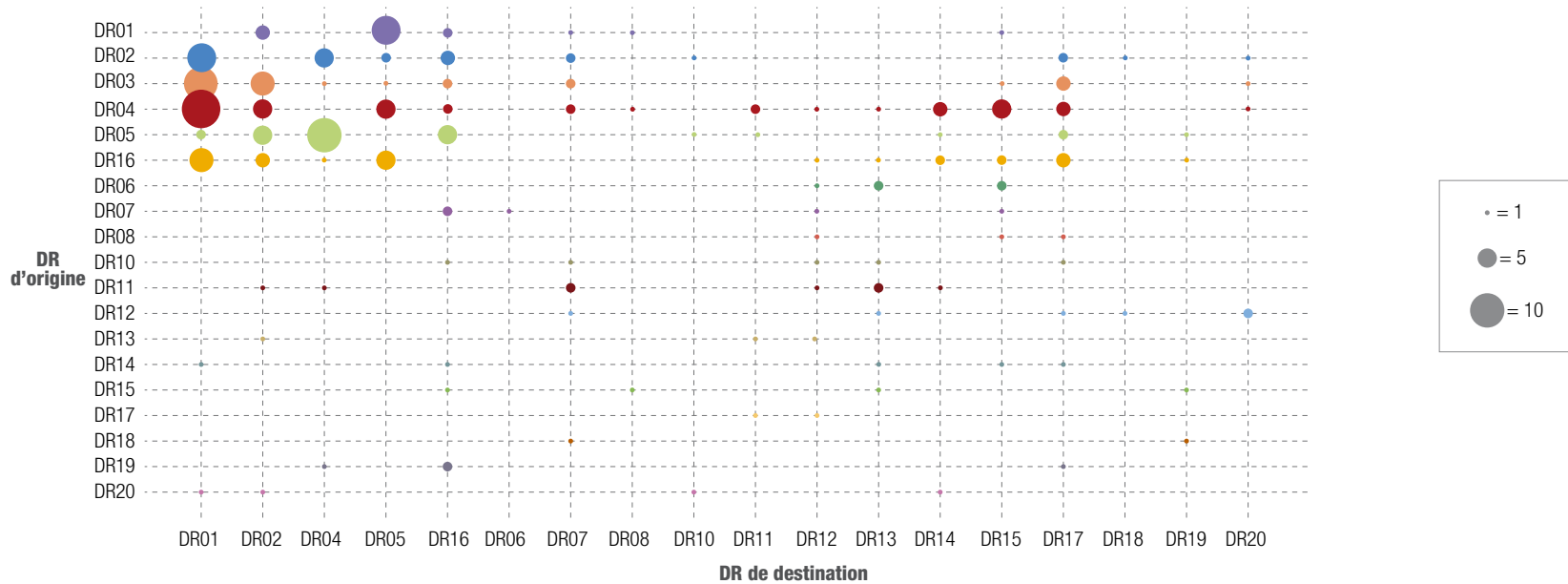


Fig. 22 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre délégations régionales

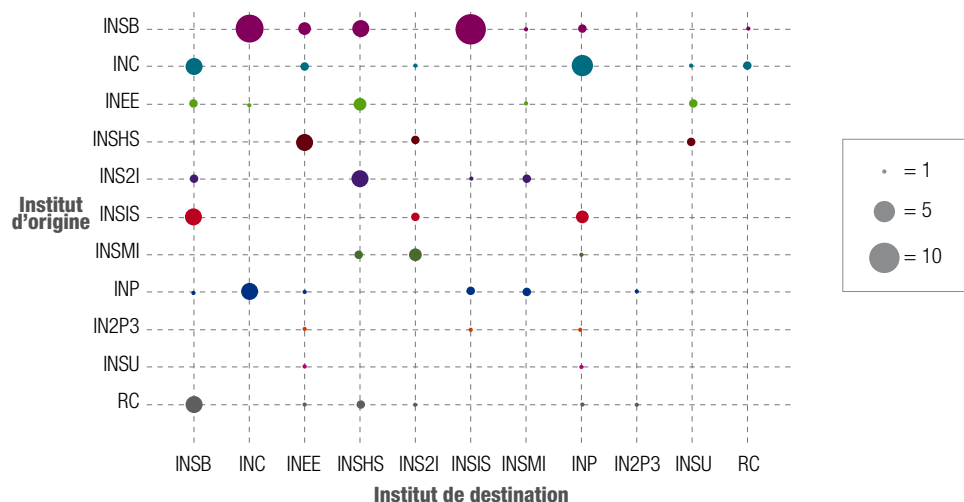


Fig. 23 – Mobilité des chercheur-e-s entre instituts

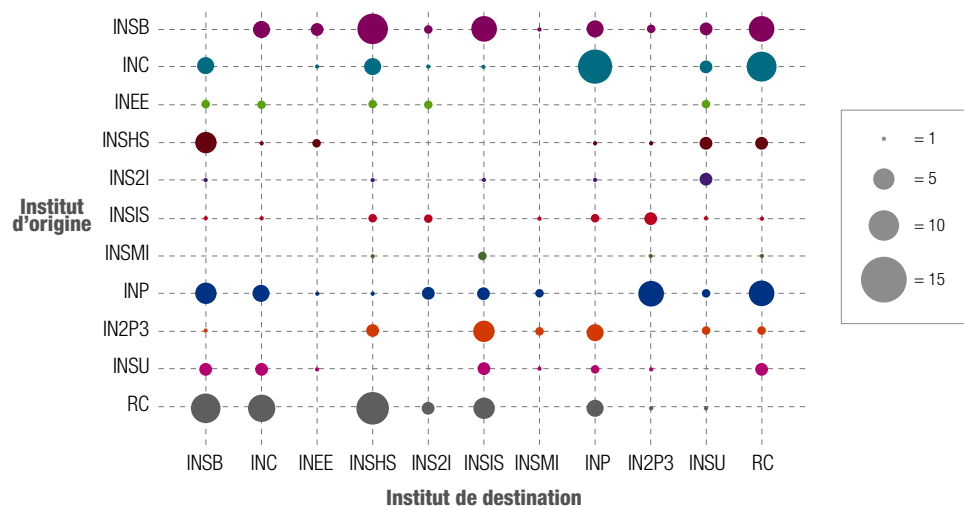


Fig. 24 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre instituts

458 personnels IT ont changé d'unité entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015. Pour 200 d'entre eux (44 %), cette mobilité a occasionné un changement de délégation régionale de gestion. Plus précisément, 93 des 200 mobilités qui ont eu lieu entre délégations régionales ont concerné l'Île-de-France (soit 46 % contre 47 % en 2014), 26 % sont des mobilités d'Île-de-France vers les délégations de province (24 % en 2014), 21 % des mobilités entre délégations de province (20 % en 2014) et 7 % des mobilités de délégations de province vers l'Île-de-France (9 % en 2014).

Avec un solde positif de 16, la délégation Paris-Villejuif (DR01), ainsi que la délégation Bretagne et Pays de la Loire (DR17) sont celles qui présentent le flux le plus favorable (respectivement, 30 entrées contre 14 sorties et 18 entrées contre 2 sorties). À l'inverse, comme l'an dernier, c'est la délégation Île-de-France Sud (DR04) qui accuse le solde le plus négatif, de 18 (18 entrées et 36 sorties).

En termes d'intensité des mouvements entre délégations régionales, c'est entre les délégations Île-de-France Ouest et Nord (DR05) et Île-de-France Sud (DR04) que les mobilités ont été les plus nombreuses (en faveur de l'Île-de-France Sud). À noter que c'est la délégation Île-de-France Sud (DR04) qui a compté le plus de mouvements (54 entrées et sorties cumulées), suivie par Paris B (DR02) et Paris-Villejuif (DR01) qui comptabilisent chacune 44 entrées et sorties cumulées. Parmi les 458 mobilités, 258 agents ont changé d'unité sans changer de délégation régionale de gestion (56 %).

Sur les 458 mobilités réalisées par les IT en 2015, 51 % ont occasionné un changement d'institut. Les RC sont, cette année encore, nettement déficitaires, puisqu'elles accusent un solde négatif de 13 IT (malgré l'entrée de 29 IT, en provenance de la quasi-totalité des instituts scientifiques). Bien que son solde soit légèrement moins négatif, le constat est également valable pour l'INSB qui perd cette année 10 IT sur ces mouvements internes entre instituts (malgré 31 entrées). L'INSHS, puis l'INSIS, sont à l'inverse dans des situations plus favorables, puisqu'ils ont accueilli plus d'IT qu'ils n'en ont vu partir au cours de l'année (les soldes sont respectivement de +20 et +12).

En termes d'intensité des mouvements entre instituts, c'est entre l'INSHS et les RC, l'INSHS et l'INSB, puis entre l'INSB et les RC que les mobilités ont été les plus nombreuses (15 mobilités à chaque fois), au bénéfice de l'INSHS dans les deux premiers cas, et de l'INSB dans le dernier cas. À noter que l'INSB et les RC ont comptabilisé le plus de mouvements : respectivement 72 et 71 en additionnant les entrées et les sorties. Enfin, 225 IT ont changé d'unité sans changer d'institut (49 %).

b. Mobilité catégorielle

Tabl. 47 – Répartition de la mobilité catégorielle

CFP	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
A → A+	36	20	56	35,7 %
B → A	33	71	104	68,3 %
C → B	19	35	54	64,8 %
TOTAL	88	126	214	58,9 %

Sont décomptés dans la mobilité catégorielle les agents permanents qui ont changé de catégorie fonction publique (CFP) entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015. Tous les chercheurs et tous les IR étant par définition A+, ces changements ne concernent que la population des IE, AI, T et ATR. Sur les 214 agents qui ont changé de CFP, les effectifs les plus nombreux concernent le passage de la catégorie B vers la catégorie A, en particulier pour les femmes.

c. Mobilité statutaire

La mobilité statutaire recense le nombre d'agents contractuels au CNRS dans l'année, devenus fonctionnaires stagiaires au 31 décembre 2015. 249 agents, chercheurs et IT, sont concernés. Les chercheurs contractuels représentent 20 % des lauréats des concours chercheurs de la campagne 2015 (59/300), dont 34 % de femmes. En ce qui concerne les IT, parmi les 307 IT devenus fonctionnaires stagiaires au 31 décembre 2015 suite à la réussite à un concours externe, 184 étaient contractuels au cours de la même année dans l'établissement (60 %), parmi lesquels 54 % de femmes. Par ailleurs, 6 contractuels de 2015, lauréats des examens professionnalisés réservés (EPR) de la même année (sur les 10 lauréats de la campagne), sont devenus fonctionnaires sans période de stage.

d. Mobilité géographique

297 chercheurs et 320 IT ont réalisé en 2015 une mobilité géographique au sens où ils ont changé de code postal du lieu de travail. Ainsi, alors qu'il n'y avait dans les mouvements inter-délégations

Tabl. 48 – Répartition de la mobilité statutaire

SITUATION D'ORIGINE (TYPE DE CDD)	SITUATION AU 31/12/2015						TOTAL		
	FONCTIONNAIRE STAGIAIRE CH			FONCTIONNAIRE STAGIAIRE IT					
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CDD CH – besoins du service	34	12	46	7		7	41	12	53
CDD CH – handicap	2	5	7				2	5	7
CDD Marie Sklodowska-Curie	3	3	6				3	3	6
Total CDD pratique de la recherche	39	20	59	7		7	46	20	66
CDD IT – besoins du service (niv. cat. A)		1	1	55	50	105	55	51	106
CDD IT – remplacement				3	3	6	3	3	6
CDD IT – vacance d'emploi				9	19	28	9	19	28
CDD IT – accroissement d'activité				5	9	14	5	9	14
CDD IT – handicap				11	14	25	11	14	25
Total CDD accompagnement de la recherche		1	1	83	95	178	83	96	179
Total CDD	39	21	60	90	95	185	129	116	245
CDI IT				1	4	5	1	4	5
TOTAL	39	21	60	91	99	190	130	120	250

que 233 chercheurs et 200 IT (voir tabl. 46), il est à noter un nombre supérieur de changements de code postal du lieu de travail.

Tabl. 49 – Répartition de la mobilité géographique

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE			CHERCHEURS				IT				TOTAL			
			H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Île-de-France	→	Île-de-France	39	22	61	36,1 %	46	69	115	60,0 %	85	91	176	51,7 %
Île-de-France	→	Région	34	20	54	37,0 %	30	24	54	44,4 %	64	44	108	40,7 %
Île-de-France	→	Drom-Com		1	1	100,0 %					1	1	1	100,0 %
Île-de-France	→	Étranger	9	4	13	30,8 %		1	1	100,0 %	9	5	14	35,7 %
Région	→	Région	64	33	97	34,0 %	55	58	113	51,3 %	119	91	210	43,3 %
Région	→	Île-de-France	17	9	26	34,6 %	11	12	23	52,2 %	28	21	49	42,9 %
Région	→	Drom-Com	1		1	0,0 %	2		2	0,0 %	3		3	0,0 %
Région	→	Étranger	11	2	13	15,4 %	2	1	3	33,3 %	13	3	16	18,8 %
Drom-Com	→	Île-de-France	1		1	0,0 %	1		1	0,0 %	2		2	0,0 %
Étranger	→	Île-de-France	13	7	20	35,0 %	1	1	2	50,0 %	14	8	22	36,4 %
Étranger	→	Région	9	1	10	10,0 %	3	3	6	50,0 %	12	4	16	25,0 %
TOTAL			198	99	297	33,3 %	151	169	320	52,8 %	349	268	617	43,4 %

1.2.2 • Nouveaux emplois offerts à la mobilité interne (NOEMI) et fonctions susceptibles d'être pourvues (FSEP)

Le dispositif de mobilité interne des IT permet de pourvoir des emplois jugés prioritaires au sein des différentes entités du CNRS. Les NOEMI font l'objet de 2 campagnes annuelles, l'une à l'hiver (décembre/janvier), l'autre au printemps (avril/mai). En 2015, une évolution a été apportée dans le but d'offrir d'un côté, aux agents, des possibilités d'évolution interne supplémentaires et, de l'autre, aux unités, une réponse à leurs besoins en compétences : les fonctions susceptibles d'être pourvues (FSEP). Publiées annuellement en même temps que les affichages NOEMI d'hiver, le dispositif FSEP conduit à un transfert de poste entre entités de départ et d'accueil (le cas échéant entre instituts). Les FSEP sont donc exclusivement réservées aux fonctionnaires et CDI du CNRS. Ce nouveau dispositif vient en outre renforcer la logique d'une nécessaire coopération entre instituts.

Grâce au dispositif FSEP, le volume de la mobilité interne connaît cette année une augmentation, avec 719 postes offerts contre 509 l'an passé. La part des fonctions pourvues (taux de succès) est de 48 %, proportion en baisse par rapport à 2014. Avec une plus grande attractivité des fonctions FSEP, 76 % des postes affichés ont attiré des candidatures et 75 % des fonctions avec candidats sélectionnés ont été pourvues. On compte 63 % de femmes parmi les 348 fonctions pourvues par NOEMI et FSEP en 2015 (pour une population IT globale au CNRS comptant 51 % de femmes). Par ailleurs, ces 348 fonctions pourvues comptent 21 réintégrations d'agents CNRS et 44 accueils en détachement de fonctionnaires en provenance d'autres EPST et administrations.

Le dispositif de mobilité interne est particulièrement utilisé dans les RC, traduisant une importante mobilité des IT du siège et des délégations régionales : 25 % des NOEMI affichés pour 17 % des IT du CNRS. On compte notamment 77 % de femmes parmi les NOEMI pourvus en RC (pour 68 % de femmes globalement parmi les IT CNRS affectés aux RC en 2014). Le taux de succès des RC se maintient avec 40 % des fonctions affichées qui ont été pourvues contre 43 % l'année précédente.

La moitié des fonctions affichées concernent la BAP J, avec un taux de succès de 51 % et une part de femmes de 85 % (correspondant à la part de femmes globale en BAP J). Les taux de succès les plus faibles se rencontrent dans les BAP d'appui et d'accompagnement à la recherche, à l'exception de la BAP F, dont les postes ont été pourvus à hauteur de 60 %. En BAP E et C, on ne compte que 16 % et 15 % de femmes parmi les fonctions pourvues, contre respectivement 19 % et 12 % de femmes globalement parmi les IT. La comparaison entre la part des fonctions affichées et la part des IT indique une sous-représentation des affichages en BAP A : la spécificité de certains métiers est parfois telle qu'elle rend complexe le remplacement des départs sur des postes qui requièrent la maîtrise fine de technologies ou domaines particuliers. En parallèle, certains personnels peuvent également avoir du mal à rencontrer des offres de mobilité correspondant à leur spécificité.

L'affichage en catégorie A (IR/IE/AI) reste privilégié (74 %), avec un pourcentage plus faible en IR (17 %). Le taux de succès de catégorie A est de 57 %.

Tabl. 50 – NOEMI et FSEP par institut

INSTITUT	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	RÉPARTITION PAR INSTITUT				TAUX DE SUCCÈS
		H	F	Total		DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS(*)		
						Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	68	13	29	42	9 %	12 %	8 %	17 %	63 %	62 %
INC	72	14	25	39	10 %	11 %	7 %	11 %	47 %	54 %
INEE	20	3	2	5	3 %	1 %	1 %	5 %	55 %	25 %
INSHS	123	15	51	66	17 %	19 %	15 %	11 %	66 %	54 %
INS2I	29	11	4	15	4 %	4 %	1 %	3 %	45 %	52 %
INSIS	66	16	17	33	9 %	9 %	5 %	7 %	34 %	50 %
INSMI	12	4	3	7	2 %	2 %	1 %	1 %	58 %	58 %
INP	57	12	17	29	8 %	8 %	5 %	7 %	33 %	51 %
IN2P3	53	13	7	20	7 %	6 %	2 %	10 %	26 %	38 %
INSU	42	11	11	22	6 %	6 %	3 %	11 %	36 %	52 %
RC	177	16	54	70	25 %	20 %	16 %	17 %	68 %	40 %
TOTAL	719	128	220	348	100 %	100 %	63 %	100 %	51 %	48 %

(*) Cette répartition concerne les 13 511 IT du CNRS.

Tabl. 51 – NOEMI et FSEP par BAP

BAP	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	RÉPARTITION PAR BAP				TAUX DE SUCCÈS
		H	F	Total		DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS(*)		
						Effectif	% F	Effectif	% F	
A	49	4	19	23	7 %	7 %	5 %	14 %	66 %	47 %
B	55	12	12	24	8 %	7 %	3 %	9 %	44 %	44 %
C	134	40	6	46	19 %	13 %	2 %	19 %	12 %	34 %
D	31	2	5	7	4 %	2 %	1 %	3 %	56 %	23 %
E	101	38	6	44	14 %	13 %	2 %	15 %	19 %	44 %
F	38	3	19	22	5 %	6 %	5 %	7 %	75 %	58 %
G	9	3	1	4	1 %	1 %	0 %	5 %	21 %	44 %
J	302	26	152	178	42 %	51 %	44 %	28 %	86 %	59 %
TOTAL	719	128	220	348	100 %	100 %	63 %	100 %	51 %	48 %

(*) Cette répartition concerne les 13 511 IT du CNRS.

Tabl. 52 – NOEMI et FSEP par corps

CORPS	NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	NOEMI/FSEP POURVUS			DES NOEMI/ FSEP AFFICHÉS	RÉPARTITION PAR CORPS				TAUX DE SUCCÈS
		H	F	Total		DES NOEMI/FSEP POURVUS		DES IT DU CNRS(*)		
						Effectif	% F	Effectif	% F	
IR	121	30	13	43	17 %	12 %	4 %	23 %	31 %	36 %
IE	247	47	71	118	34 %	34 %	20 %	27 %	48 %	48 %
AI	163	30	56	86	23 %	25 %	16 %	22 %	56 %	53 %
T	183	21	77	98	25 %	28 %	22 %	25 %	66 %	54 %
ATR	5	0	3	3	1 %	1 %	1 %	3 %	59 %	60 %
TOTAL	719	128	220	348	100 %	100 %	63 %	100 %	51 %	48 %

(*) Cette répartition concerne les 13 511 IT du CNRS.

1.3 – Entrées et sorties

1.3.1 • Flux d'ensemble

a. Personnels permanents

Avec 920 entrées au total, l'établissement a remplacé 256 postes en plus des 664 sorties définitives. Les 256 d'écart viennent remplacer les sorties temporaires de plus de 1 an qui libèrent un poste parmi les 396 sorties temporaires observées au total.

Tabl. 53 – Récapitulatif des mouvements de l'année (personnels permanents)

FLUX 2015	CHERCHEURS				IT				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Entrées	269	152	421	36,1 %	225	274	499	54,9 %	494	426	920	46,3 %
Concours(*)	191	109	300	36,3 %	158	138	296	46,6 %	349	247	596	41,4 %
Examens professionnalisés réservés (EPR)					3	7	10	70,0 %	3	7	10	70,0 %
Intégration personnels handicapés suite CDD obligation d'emploi	11	14	25	56,0 %	2	6	8	75,0 %	13	20	33	60,6 %
Accueils en détachements(**)	6		6	0,0 %	17	29	46	63,0 %	23	29	52	55,8 %
Réintégrations(***)	61	29	90	32,2 %	45	94	139	67,6 %	106	123	229	53,7 %
– suite à une mise à disposition	24	11	35	31,4 %	6	6	12	50,0 %	30	17	47	36,2 %
– suite à un détachement	24	10	34	29,4 %	16	18	34	52,9 %	40	28	68	41,2 %
– suite à une disponibilité	11	5	16	31,3 %	20	21	41	51,2 %	31	26	57	45,6 %
– suite à un congé parental	2	3	5	60,0 %	3	49	52	94,2 %	5	52	57	91,2 %
Sorties	287	111	398	27,9 %	282	380	662	57,4 %	569	491	1 060	46,3 %
Sorties définitives(****)	215	76	291	26,1 %	180	193	373	51,7 %	395	269	664	40,5 %
– Retraite après âge légal	191	67	258	26,0 %	125	142	267	53,2 %	316	209	525	39,8 %
– Retraite anticipée ou invalidité	6	4	10	40,0 %	28	38	66	57,6 %	34	42	76	55,3 %
– Nomination autre organisme(*****)	7		7	0,0 %	1	1	2	50,0 %	8	1	9	11,1 %
– Décès	9	2	11	18,2 %	17	8	25	32,0 %	26	10	36	27,8 %
– Fin d'accueil en détachement					6	1	7	14,3 %	6	1	7	14,3 %
– Démission	2	3	5	60,0 %	2	3	5	60,0 %	4	6	10	60,0 %
– Licenciement					1		1	0,0 %	1		1	0,0 %
Sorties temporaires	72	35	107	32,7 %	102	187	289	64,7 %	174	222	396	56,1 %
Mise à disposition	15	5	20	25,0 %	8	1	9	11,1 %	23	6	29	20,7 %
Détachement	31	7	38	18,4 %	50	61	111	55,0 %	81	68	149	45,6 %
Disponibilité	24	14	38	36,8 %	38	44	82	53,7 %	62	58	120	48,3 %
Congé parental	2	9	11	81,8 %	6	81	87	93,1 %	8	90	98	91,8 %

(*) Hors lauréats internes.

(**) Nouveaux personnels accueillis et encore présents au 31/12.

(***) Hors réintégrations « pour ordre », immédiatement suivies d'un départ définitif.

(****) Sorties des agents payés au moment de leur départ.

(*****) Dont concours extérieurs à l'établissement.

b. Personnels contractuels

Tabl. 54 – Flux d'entrées et de sorties des personnels contractuels(*)

FLUX (AGENTS)	HOMMES	FEMMES	TOTAL	RP	SE	% F	% RP
Entrées	2 769	2 082	4 851	4 217	634	42,9 %	86,9 %
Contrat doctoral	326	193	519	486	33	37,2 %	93,6 %
CDD pratique de la recherche	1 029	510	1 539	1 382	157	33,1 %	89,8 %
CDI CH			0				
CDD accompagnement de la recherche	1 412	1 374	2 786	2 349	437	49,3 %	84,3 %
CDI IT	2	5	7		7	71,4 %	0,0 %
Sorties	3 040	2 280	5 320	4 531	789	42,9 %	85,2 %
Contrat doctoral	341	228	569	438	131	40,1 %	77,0 %
CDD pratique de la recherche	1 159	600	1 759	1 591	168	34,1 %	90,4 %
CDI CH	1		1		1	0,0 %	0,0 %
CDD accompagnement de la recherche	1 537	1 447	2 984	2 501	483	48,5 %	83,8 %
CDI IT	2	5	7	1	6	71,4 %	14,3 %

(*) Les flux sont calculés par comparaison entre les 2 stocks au 31 décembre 2014 et 2015. Ainsi, un agent présent au 31/12/2014 en tant que CDD, devenu CDI au 31/12/2015 n'est pas décompté comme nouvel agent.

Par rapport au 31 décembre 2014, le CNRS a comptabilisé, en flux, 4 851 nouveaux agents contractuels au cours de l'année 2015, dont 42,9 % de femmes, une proportion en légère baisse par rapport aux 4 944 entrées de 2014 (dont 43,8 % de femmes). Ces entrées se répartissent comme suit : environ 11 % de doctorants, 32 % de chercheurs contractuels et 57 % d'IT. Parallèlement, 5 320 contractuels ont quitté le CNRS au cours de cette année 2015, avec des proportions semblables aux entrées selon les motifs.

Avec davantage de sorties que d'entrées, on aboutit à un effectif présent au 31 décembre 2015 inférieur à celui du 31 décembre 2014 : le volume de contractuels passant ainsi de 7 797 agents à 7 327, soit 470 personnes de moins.

1.3.2 • Entrées

a. Concours chercheur-e-s

300 postes ont été ouverts lors de la campagne de concours 2015. Avec près de 7 600 admis à concourir, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » continue d'augmenter, atteignant 1 poste pour 25 admis à concourir en 2015 contre 1 pour 22 en 2011.

Tabl. 55 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section

SECTION	DR1		DR2		CR1		CR2		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
1	1	0,0 %			2	50,0 %	6	50,0 %	9	44,4 %
2					1	0,0 %	4	0,0 %	5	0,0 %
3					1	0,0 %	4	25,0 %	5	20,0 %
4					1	0,0 %	4	0,0 %	5	0,0 %
5					1	0,0 %	4	25,0 %	5	20,0 %
6			1	0,0 %	2	50,0 %	6	33,3 %	9	33,3 %
7			1	0,0 %	1	0,0 %	6	16,7 %	8	12,5 %
8					1	0,0 %	4	25,0 %	5	20,0 %
9					1	100,0 %	3	33,3 %	4	50,0 %
10					1	0,0 %	5	0,0 %	6	0,0 %
11					1	100,0 %	5	20,0 %	6	33,3 %
12					1	100,0 %	5	20,0 %	6	33,3 %
13					1	100,0 %	5	40,0 %	6	50,0 %
14					2	0,0 %	5	20,0 %	7	14,3 %
15					1	0,0 %	6	16,7 %	7	14,3 %
16					1	0,0 %	5	20,0 %	6	16,7 %
17					2	0,0 %	4	50,0 %	6	33,3 %
18					1	0,0 %	4	25,0 %	5	20,0 %
19					2	50,0 %	3	33,3 %	5	40,0 %
20					2	0,0 %	4	50,0 %	6	33,3 %
21					2	50,0 %	4	0,0 %	6	16,7 %
22			2	0,0 %	3	66,7 %	5	40,0 %	10	40,0 %
23					2	0,0 %	3	33,3 %	5	20,0 %
24					2	50,0 %	3	0,0 %	5	20,0 %
25					2	0,0 %	3	66,7 %	5	40,0 %
26					2	100,0 %	5	20,0 %	7	42,9 %
27					1	0,0 %	3	33,3 %	4	25,0 %
28					2	0,0 %	4	0,0 %	6	0,0 %
29			1	0,0 %	2	0,0 %	5	40,0 %	8	25,0 %
30					2	0,0 %	5	60,0 %	7	42,9 %
31					2	50,0 %	5	60,0 %	7	57,1 %
32					4	75,0 %	6	66,7 %	10	70,0 %
33					3	100,0 %	6	50,0 %	9	66,7 %
34			1	0,0 %	2	50,0 %	4	75,0 %	7	57,1 %
35					3	66,7 %	4	0,0 %	7	28,6 %
36					4	75,0 %	7	42,9 %	11	54,5 %
37			3	0,0 %	1	0,0 %	7	42,9 %	11	27,3 %
38					3	0,0 %	5	80,0 %	8	50,0 %
39					1	100,0 %	5	60,0 %	6	66,7 %
40					2	0,0 %	6	100,0 %	8	75,0 %
41					1	0,0 %	10	30,0 %	11	27,3 %
CID 51			1	100,0 %			5	40,0 %	6	50,0 %
CID 52					3	33,3 %	2	50,0 %	5	40,0 %
CID 53			1	100,0 %	1	100,0 %	3	100,0 %	5	100,0 %
CID 54					1	0,0 %	4	50,0 %	5	40,0 %
TOTAL	1	0,0 %	11	18,2 %	77	37,7 %	211	37,0 %	300	36,3 %

Tabl. 56 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade

CORPS / GRADE	ADMIS À CONCOURIR		ADMIS À POURSUIVRE		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
DR	415	24,8 %	415	24,8 %	26	34,6 %	12	16,7 %
DR1	3	33,3 %	3	33,3 %	1	0,0 %	1	0,0 %
DR2	412	24,8 %	412	24,8 %	25	36,0 %	11	18,2 %
CR	7 160	36,8 %	3 178	36,4 %	590	37,3 %	288	37,2 %
CR1	1 760	35,6 %	790	34,1 %	183	38,3 %	77	37,7 %
CR2	5 400	37,2 %	2 388	37,2 %	407	36,9 %	211	37,0 %
TOTAL	7 575	36,2 %	3 593	35,1 %	616	37,2 %	300	36,3 %

La part globale des femmes parmi les lauréats continue d'augmenter. Parmi les 300 lauréats, 211 chercheurs, soit 70 %, ont été recrutés au niveau chargé de recherche de 2^e classe (CR2) (voir tabl. 56). Cette part atteste de la volonté de l'établissement de maintenir le recrutement

des « jeunes chercheurs », afin de garantir le rajeunissement de la population et assurer le dynamisme des équipes. La part des femmes parmi les recrutements CR2 reste stable (37 % contre 37,7 % en 2014), alors que l'on enregistre une augmentation de la proportion de femmes parmi les candidats (37,2 % contre 34,9 % en 2014). La part des recrutements CR1 augmente quant à elle de 2 points (26 % cette année), mais varie d'un institut à l'autre en fonction de leurs besoins ou des caractéristiques des disciplines qu'ils coordonnent/pilotent. La part globale de femmes parmi les admis à poursuivre est légèrement moins élevée que celle parmi les admis à concourir. Le recrutement externe en directeur de recherche de 2^e classe (DR2), toujours marginal, ne cesse de diminuer, passant ainsi de 22 en 2011 (dont 9 femmes) à 11 cette année (dont 2 femmes). La part des femmes parmi les candidats externes DR2 reste néanmoins stable (23,6 % en 2014). Cette année, à la différence de l'an passé, il y a eu un recrutement de DR1.

Tabl. 57 – Admis-e-s à concourir, admis-e-s à poursuivre, admissibles et lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section et par grade

SECTION		CR2			CR1			DR2			DR1			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 1	Admis à concourir	109	46	155	28	3	31	6	3	9	1		1	144	52	196	26,5 %
	Admis à poursuivre	70	25	95	22	1	23	6	3	9	1		1	99	29	128	22,7 %
	Admissibles	7	4	11	3	1	4				1		1	11	5	16	31,3 %
	Lauréats	3	3	6	1	1	2				1		1	5	4	9	44,4 %
Section 2	Admis à concourir	155	27	182	32	8	40	20	1	21				207	36	243	14,8 %
	Admis à poursuivre	45	9	54	6	1	7	20	1	21				71	11	82	13,4 %
	Admissibles	7	1	8	2		2							9	1	10	10,0 %
	Lauréats	4		4	1		1							5		5	0,0 %
Section 3	Admis à concourir	74	16	90	35	6	41	6		6				115	22	137	16,1 %
	Admis à poursuivre	26	5	31	13	2	15	6		6				45	7	52	13,5 %
	Admissibles	6	2	8	2		2	1		1				9	2	11	18,2 %
	Lauréats	3	1	4	1		1							4	1	5	20,0 %
Section 4	Admis à concourir	65	19	84	30	4	34	5		5				100	23	123	18,7 %
	Admis à poursuivre	33	7	40	15	1	16	5		5				53	8	61	13,1 %
	Admissibles	5	1	6	2		2							7	1	8	12,5 %
	Lauréats	4		4	1		1							5		5	0,0 %
Section 5	Admis à concourir	79	22	101	27	8	35	5		5				111	30	141	21,3 %
	Admis à poursuivre	30	9	39	13	5	18	5		5				48	14	62	22,6 %
	Admissibles	6	1	7	1	1	2							7	2	9	22,2 %
	Lauréats	3	1	4	1		1							4	1	5	20,0 %
Section 6	Admis à concourir	97	23	120	44	4	48	16	4	20				157	31	188	16,5 %
	Admis à poursuivre	42	11	53	9	3	12	16	4	20				67	18	85	21,2 %
	Admissibles	15	2	17	3	1	4	2		2				20	3	23	13,0 %
	Lauréats	4	2	6	1	1	2	1		1				6	3	9	33,3 %
Section 7	Admis à concourir	137	24	161	27	2	29	11	2	13				175	28	203	13,8 %
	Admis à poursuivre	55	7	62	6	1	7	11	2	13				72	10	82	12,2 %
	Admissibles	13	2	15	2	1	3	1		1				16	3	19	15,8 %
	Lauréats	5	1	6	1		1	1		1				7	1	8	12,5 %
Section 8	Admis à concourir	95	14	109	41	10	51	7	1	8				143	25	168	14,9 %
	Admis à poursuivre	42	6	48	13	4	17	7	1	8				62	11	73	15,1 %
	Admissibles	5	1	6	1	2	3							6	3	9	33,3 %
	Lauréats	3	1	4	1		1							4	1	5	20,0 %

SECTION	CR2			CR1			DR2			DR1			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
Section 9	Admis à concourir	60	13	73	23	4	27	6	2	8			89	19	108	17,6 %	
	Admis à poursuivre	21	4	25	8	1	9	6	2	8			35	7	42	16,7 %	
	Admissibles	3	1	4	1	1	2						4	2	6	33,3 %	
	Lauréats	2	1	3		1	1						2	2	4	50,0 %	
Section 10	Admis à concourir	74	20	94	24	5	29	5	1	6			103	26	129	20,2 %	
	Admis à poursuivre	41	9	50	19	4	23	5	1	6			65	14	79	17,7 %	
	Admissibles	6		6	1	1	2						7	1	8	12,5 %	
	Lauréats	5		5	1		1						6		6	0,0 %	
Section 11	Admis à concourir	47	6	53	23	9	32	4	1	5			74	16	90	17,8 %	
	Admis à poursuivre	26	5	31	9	4	13	4	1	5			39	10	49	20,4 %	
	Admissibles	6	1	7	1	1	2	1		1			8	2	10	20,0 %	
	Lauréats	4	1	5		1	1						4	2	6	33,3 %	
Section 12	Admis à concourir	51	16	67	13	3	16						64	19	83	22,9 %	
	Admis à poursuivre	46	12	58	12	2	14						58	14	72	19,4 %	
	Admissibles	8	1	9	1	1	2						9	2	11	18,2 %	
	Lauréats	4	1	5		1	1						4	2	6	33,3 %	
Section 13	Admis à concourir	61	28	89	22	7	29	5		5			88	35	123	28,5 %	
	Admis à poursuivre	33	13	46	8	3	11	5		5			46	16	62	25,8 %	
	Admissibles	6	2	8		2	2						6	4	10	40,0 %	
	Lauréats	3	2	5		1	1						3	3	6	50,0 %	
Section 14	Admis à concourir	55	20	75	18	8	26	1		1			74	28	102	27,5 %	
	Admis à poursuivre	37	12	49	15	5	20	1		1			53	17	70	24,3 %	
	Admissibles	5	2	7	3		3						8	2	10	20,0 %	
	Lauréats	4	1	5	2		2						6	1	7	14,3 %	
Section 15	Admis à concourir	49	13	62	18	9	27	7	1	8			74	23	97	23,7 %	
	Admis à poursuivre	29	9	38	10	3	13	7	1	8			46	13	59	22,0 %	
	Admissibles	5	3	8	2		2						7	3	10	30,0 %	
	Lauréats	5	1	6	1		1						6	1	7	14,3 %	
Section 16	Admis à concourir	51	27	78	19	6	25	5	2	7	1	1	2	76	36	112	32,1 %
	Admis à poursuivre	25	12	37	9	3	12	5	2	7	1	1	2	40	18	58	31,0 %
	Admissibles	7	2	9	3	1	4						10	3	13	23,1 %	
	Lauréats	4	1	5	1		1						5	1	6	16,7 %	
Section 17	Admis à concourir	109	64	173	45	10	55	8	3	11			162	77	239	32,2 %	
	Admis à poursuivre	46	25	71	19	6	25	8	3	11			73	34	107	31,8 %	
	Admissibles	3	2	5	3		3		1	1			6	3	9	33,3 %	
	Lauréats	2	2	4	2		2						4	2	6	33,3 %	
Section 18	Admis à concourir	47	22	69	19	4	23	2	1	3			68	27	95	28,4 %	
	Admis à poursuivre	33	9	42	14	2	16	2	1	3			49	12	61	19,7 %	
	Admissibles	3	2	5	2		2						5	2	7	28,6 %	
	Lauréats	3	1	4	1		1						4	1	5	20,0 %	
Section 19	Admis à concourir	36	29	65	22	14	36	1		1			59	43	102	42,2 %	
	Admis à poursuivre	22	14	36	13	9	22	1		1			36	23	59	39,0 %	
	Admissibles	3	2	5	2	1	3						5	3	8	37,5 %	
	Lauréats	2	1	3	1	1	2						3	2	5	40,0 %	
Section 20	Admis à concourir	46	34	80	34	21	55	4	5	9			84	60	144	41,7 %	
	Admis à poursuivre	20	10	30	16	5	21	4	5	9			40	20	60	33,3 %	
	Admissibles	2	5	7	5		5	1		1			8	5	13	38,5 %	
	Lauréats	2	2	4	2		2						4	2	6	33,3 %	

SECTION	CR2			CR1			DR2			DR1			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 21	Admis à concourir	48	36	84	32	24	56	8	1	9			88	61	149	40,9 %
	Admis à poursuivre	25	10	35	12	8	20	8	1	9			45	19	64	29,7 %
	Admissibles	8	6	14	7	4	11						15	10	25	40,0 %
	Lauréats	4		4	1	1	2						5	1	6	16,7 %
Section 22	Admis à concourir	57	50	107	37	34	71	10	7	17			104	91	195	46,7 %
	Admis à poursuivre	17	19	36	11	6	17	10	7	17			38	32	70	45,7 %
	Admissibles	7	6	13	4	3	7	3	1	4			14	10	24	41,7 %
	Lauréats	3	2	5	1	2	3	2		2			6	4	10	40,0 %
Section 23	Admis à concourir	23	12	35	15	4	19	2	2	4			40	18	58	31,0 %
	Admis à poursuivre	14	10	24	13	4	17	2	2	4			29	16	45	35,6 %
	Admissibles	4	2	6	4		4						8	2	10	20,0 %
	Lauréats	2	1	3	2		2						4	1	5	20,0 %
Section 24	Admis à concourir	42	47	89	33	38	71	8	2	10			83	87	170	51,2 %
	Admis à poursuivre	14	14	28	8	11	19	8	2	10			30	27	57	47,4 %
	Admissibles	5	2	7	3	2	5						8	4	12	33,3 %
	Lauréats	3		3	1	1	2						4	1	5	20,0 %
Section 25	Admis à concourir	29	24	53	25	13	38	3	2	5			57	39	96	40,6 %
	Admis à poursuivre	14	17	31	12	9	21	3	2	5			29	28	57	49,1 %
	Admissibles	3	9	12	5	2	7						8	11	19	57,9 %
	Lauréats	1	2	3	2		2						3	2	5	40,0 %
Section 26	Admis à concourir	46	39	85	17	17	34	7	2	9			70	58	128	45,3 %
	Admis à poursuivre	22	12	34	7	9	16	7	2	9			36	23	59	39,0 %
	Admissibles	4	4	8	2	2	4						6	6	12	50,0 %
	Lauréats	4	1	5		2	2						4	3	7	42,9 %
Section 27	Admis à concourir	26	26	52	26	19	45		1	1			52	46	98	46,9 %
	Admis à poursuivre	13	10	23	12	8	20		1	1			25	19	44	43,2 %
	Admissibles	7	6	13	7	6	13						14	12	26	46,2 %
	Lauréats	2	1	3	1		1						3	1	4	25,0 %
Section 28	Admis à concourir	74	36	110	33	22	55	2	2	4			109	60	169	35,5 %
	Admis à poursuivre	39	15	54	14	9	23	2	2	4			55	26	81	32,1 %
	Admissibles	11	2	13	4	2	6						15	4	19	21,1 %
	Lauréats	4		4	2		2						6		6	0,0 %
Section 29	Admis à concourir	62	40	102	34	10	44	4	3	7			100	53	153	34,6 %
	Admis à poursuivre	28	13	41	17	3	20	4	3	7			49	19	68	27,9 %
	Admissibles	7	2	9	4		4	1	2	3			12	4	16	25,0 %
	Lauréats	3	2	5	2		2	1		1			6	2	8	25,0 %
Section 30	Admis à concourir	46	43	89	16	14	30	2	2	4			64	59	123	48,0 %
	Admis à poursuivre	20	18	38	8	8	16	2	2	4			30	28	58	48,3 %
	Admissibles	4	4	8	2	3	5						6	7	13	53,8 %
	Lauréats	2	3	5	2		2						4	3	7	42,9 %
Section 31	Admis à concourir	56	56	112	13	12	25	1	1	2			70	69	139	49,6 %
	Admis à poursuivre	36	36	72	11	10	21	1	1	2			48	47	95	49,5 %
	Admissibles	3	7	10	1	3	4						4	10	14	71,4 %
	Lauréats	2	3	5	1	1	2						3	4	7	57,1 %

SECTION	CR2			CR1			DR2			DR1			TOTAL			
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
Section 32	Admis à concourir	69	104	173	18	22	40	4	4	8			91	130	221	58,8 %
	Admis à poursuivre	28	51	79	3	10	13	4	4	8			35	65	100	65,0 %
	Admissibles	3	7	10	2	4	6						5	11	16	68,8 %
	Lauréats	2	4	6	1	3	4						3	7	10	70,0 %
Section 33	Admis à concourir	96	97	193	37	29	66	8	4	12			141	130	271	48,0 %
	Admis à poursuivre	50	36	86	20	13	33	8	4	12			78	53	131	40,5 %
	Admissibles	5	4	9	2	3	5						7	7	14	50,0 %
	Lauréats	3	3	6		3	3						3	6	9	66,7 %
Section 34	Admis à concourir	36	42	78	11	22	33	8	3	11			55	67	122	54,9 %
	Admis à poursuivre	13	8	21	7	11	18	8	3	11			28	22	50	44,0 %
	Admissibles	4	4	8	1	3	4	1	1	2			6	8	14	57,1 %
	Lauréats	1	3	4	1	1	2	1		1			3	4	7	57,1 %
Section 35	Admis à concourir	95	109	204	30	29	59	11	5	16			136	143	279	51,3 %
	Admis à poursuivre	83	88	171	29	22	51	11	5	16			123	115	238	48,3 %
	Admissibles	4	2	6	3	2	5						7	4	11	36,4 %
	Lauréats	4		4	1	2	3						5	2	7	28,6 %
Section 36	Admis à concourir	180	160	340	35	38	73	6	1	7			221	199	420	47,4 %
	Admis à poursuivre	87	82	169	13	8	21	6	1	7			106	91	197	46,2 %
	Admissibles	10	6	16	2	3	5						12	9	21	42,9 %
	Lauréats	4	3	7	1	3	4						5	6	11	54,5 %
Section 37	Admis à concourir	56	27	83	18	6	24	10	8	18			84	41	125	32,8 %
	Admis à poursuivre	20	8	28	10	3	13	10	8	18			40	19	59	32,2 %
	Admissibles	7	3	10	5	2	7	3	1	4			15	6	21	28,6 %
	Lauréats	4	3	7	1		1	3		3			8	3	11	27,3 %
Section 38	Admis à concourir	67	86	153	24	32	56	6	3	9			97	121	218	55,5 %
	Admis à poursuivre	33	48	81	12	14	26	6	3	9			51	65	116	56,0 %
	Admissibles	3	7	10	4	2	6	1		1			8	9	17	52,9 %
	Lauréats	1	4	5	3		3						4	4	8	50,0 %
Section 39	Admis à concourir	73	85	158	18	19	37	4	3	7			95	107	202	53,0 %
	Admis à poursuivre	18	31	49	6	5	11	4	3	7			28	39	67	58,2 %
	Admissibles	5	3	8	1	2	3						6	5	11	45,5 %
	Lauréats	2	3	5		1	1						2	4	6	66,7 %
Section 40	Admis à concourir	144	142	286	40	31	71	4	3	7			188	176	364	48,4 %
	Admis à poursuivre	71	76	147	24	17	41	4	3	7			99	96	195	49,2 %
	Admissibles	2	10	12	2	3	5						4	13	17	76,5 %
	Lauréats		6	6	2		2						2	6	8	75,0 %
Section 41	Admis à concourir	289	92	381	12	3	15	31	2	33			332	97	429	22,6 %
	Admis à poursuivre	43	11	54	4		4	31	2	33			78	13	91	14,3 %
	Admissibles	13	4	17	2		2	1		1			16	4	20	20,0 %
	Lauréats	7	3	10	1		1						8	3	11	27,3 %
CID 50	Admis à concourir							1	1	2			1	1	2	50,0 %
	Admis à poursuivre							1	1	2			1	1	2	50,0 %
	Admissibles															
	Lauréats															
CID 51	Admis à concourir	122	54	176				20	3	23			142	57	199	28,6 %
	Admis à poursuivre	30	26	56				20	3	23			50	29	79	36,7 %
	Admissibles	9	2	11					2	2			9	4	13	30,8 %
	Lauréats	3	2	5					1	1			3	3	6	50,0 %

SECTION		CR2			CR1			DR2			DR1			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
CID 52	Admis à concourir	50	57	107	26	24	50	10	3	13				86	84	170	49,4 %
	Admis à poursuivre	19	15	34	6	7	13	10	3	13				35	25	60	41,7 %
	Admissibles	1	5	6	3	2	5							4	7	11	63,6 %
	Lauréats	1	1	2	2	1	3							3	2	5	40,0 %
CID 53	Admis à concourir	53	36	89	10	9	19	8	7	15				71	52	123	42,3 %
	Admis à poursuivre	22	11	33	6	4	10	8	7	15				36	22	58	37,9 %
	Admissibles	3	3	6	1	3	4		1	1				4	7	11	63,6 %
	Lauréats		3	3		1	1		1	1					5	5	100,0 %
CID 54	Admis à concourir	54	27	81	29	11	40	8		8				91	38	129	29,5 %
	Admis à poursuivre	19	10	29	7	5	12	8		8				34	15	49	30,6 %
	Admissibles	4	3	7	2		2							6	3	9	33,3 %
	Lauréats	2	2	4	1		1							3	2	5	40,0 %
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	3 390	2 010	5 400	1 133	627	1 760	310	102	412	2	1	3	4 835	2 740	7 575	56,7 %
	ADMIS À POURSUIVRE	1 500	888	2 388	521	269	790	310	102	412	2	1	3	2 333	1 260	3 593	54,0 %
	ADMISSIBLES	257	150	407	113	70	183	16	9	25	1		1	387	229	616	59,2 %
	LAURÉATS	133	78	211	48	29	77	9	2	11	1		1	191	109	300	57,1 %

Tabl. 58 – Composition des jurys d'admission de concours par corps et institut

JURY	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F	FEMMES PRÉSIDENTES
DR	15	8	23	34,8 %	
CR INSB	9	8	17	47,1 %	1
CR INC	9	8	17	47,1 %	
CR INEE	10	7	17	41,2 %	1
CR INSHS	8	9	17	52,9 %	
CR INS2I	10	7	17	41,2 %	
CR INSIS	11	6	17	35,3 %	
CR INSMI	11	6	17	35,3 %	
CR INP	11	6	17	35,3 %	
CR IN2P3	13	4	17	23,5 %	
CR INSU	10	7	17	41,2 %	1
CR CID	13	9	22	40,9 %	
TOTAL	130	85	215	40 %	3

Tabl. 59 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAISE			ÉTRANGÈRE			TOTAL				% NAT. ÉTR.	% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F		
DR	4		4	6	2	8	10	2	12	16,7 %	66,7 %	28,2 %
DR1	1		1				1		1	0,0 %	0,0 %	24,0 %
DR2	3		3	6	2	8	9	2	11	18,2 %	72,7 %	31,1 %
CR	128	72	200	53	35	88	181	107	288	37,2 %	30,6 %	37,7 %
CR1	28	15	43	20	14	34	48	29	77	37,7 %	44,2 %	38,2 %
CR2	100	57	157	33	21	54	133	78	211	37,0 %	25,6 %	35,2 %
TOTAL	132	72	204	59	37	96	191	109	300	36,3 %	32,0 %	33,6 %

Si l'on se rapproche globalement des objectifs de la Loi Sauvadet (40 % du sexe le moins représenté dans les jurys de recrutement et de promotion) pour l'ensemble des jurys d'admission, sur les 11 jurys des concours CR, 4 comportent moins de 40 % de femmes. Le jury d'admission DR est quant à lui composé de plus d'un tiers de femmes.

1 lauréat sur 3 est de nationalité étrangère, avec des proportions croissantes au fil des grades : 25 % des CR2, 40 % des CR1 et 8 DR2 sur les 11. Les femmes représentent près de 40 % des étrangers recrutés.

47 % des recrutements chercheurs de l'année ont été réalisés par 2 des 10 instituts : l'INSHS et l'INSB. À eux seuls, ils réalisent près de 60 % des recrutements CR1. Pour la 5^e année consécutive, l'INSHS demeure l'institut ayant le plus recruté de chercheurs par concours, suivi par l'INSB. Pour mémoire, ce sont les instituts comptabilisant les plus gros volumes de départs en retraite et également les instituts qui ont les plus gros effectifs chercheurs de l'établissement. Le pourcentage de chercheuses recrutées en 2015 est inférieur à la part de femmes dans les effectifs pour 4 instituts. L'écart est notamment marqué à l'INSB (29,3 % de femmes parmi les lauréats contre 42,5 % parmi la population chercheurs) et dans une moindre mesure à l'INP (14,3 % contre 21,2 %). À l'inverse, il faut noter la progression de l'INS2I et de l'INSIS par rapport à 2014 (respectivement, de 11,1 % de femmes parmi les lauréats à 27,3 % et de 5,3 % à 20,0 %).

Quant au pyramidage, la proportion globale de 70 % de recrutements CR2 masque des disparités selon les instituts. Ainsi, l'INSB et l'INEE (35 % contre 26 % en moyenne) et dans une moindre mesure l'IN2P3 (3 sur 10), mettent l'accent sur le recrutement de CR1, à l'inverse des instituts INP et INC (plus de 80 % de CR2), INSIS (85 % de CR2) et surtout INSMI (100 % de CR2). Le recrutement DR1 au sein des RC a eu lieu en section 1.

Tabl. 60 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade (les effectifs sont présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du/de la lauréat-e)

INSTITUT	DR1			DR2			CR1			CR2			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
INSB				2	1	3	15	5	20	24	11	35	41	17	58	29,3 %	42,5 %
INC							3	3	6	21	7	28	24	10	34	29,4 %	33,1 %
INEE				1		1	3	3	6	4	6	10	8	9	17	52,9 %	37,2 %
INSHS				3	1	4	12	12	24	23	32	55	38	45	83	54,2 %	46,9 %
INS2I				3		3	3	2	5	10	4	14	16	6	22	27,3 %	22,4 %
INSIS							2	1	3	14	3	17	16	4	20	20,0 %	22,6 %
INSMI										10	3	13	10	3	13	23,1 %	17,1 %
INP							4		4	14	3	17	18	3	21	14,3 %	21,2 %
IN2P3							1	2	3	4	3	7	5	5	10	50,0 %	26,1 %
INSU							5	1	6	9	6	15	14	7	21	33,3 %	28,5 %
RC	1		1										1		1	0,0 %	44,1 %
TOTAL	1		1	9	2	11	48	29	77	133	78	211	191	109	300	36,3 %	33,6 %

Tabl. 61 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par délégation et par grade

DÉLÉGATION	DR1			DR2			CR1			CR2			TOTAL				% F CH CNRS
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
Île-de-France :	1		1	6	1	7	18	12	30	47	29	76	72	42	114	36,8 %	36,4 %
– Paris-Villejuif				3		3	5	9	14	19	14	33	27	23	50	46,0 %	45,1 %
– Paris B				1		1	4	1	5	11	9	20	16	10	26	38,5 %	30,2 %
– Sud				1		1	2	2	4	6	2	8	9	4	13	30,8 %	33,5 %
– Ouest et Nord				1	1	2	7		7	11	4	15	19	5	24	20,8 %	32,8 %
– Paris Michel-Ange	1		1										1		1	0,0 %	28,1 %
Centre-Est				1		1		1	1	6	4	10	7	5	12	41,7 %	24,8 %
Rhône Auvergne							2	2	4	15	6	21	17	8	25	32,0 %	34,4 %
Centre Limousin Poitou-Charentes							2	2	4	7	1	8	9	3	12	25,0 %	30,9 %
Alsace							1	2	3	3	2	5	4	4	8	50,0 %	32,5 %
Alpes							6		6	6	4	10	12	4	16	25,0 %	28,2 %
Provence et Corse				1	1	2	6	3	9	8	5	13	15	9	24	37,5 %	34,0 %
Languedoc-Roussillon				1		1	1	1	2	7	2	9	9	3	12	25,0 %	33,6 %
Midi-Pyrénées							2	4	6	16	5	21	18	9	27	33,3 %	34,4 %
Aquitaine							3	1	4	6	8	14	9	9	18	50,0 %	28,6 %
Bretagne et Pays de la Loire										4	4	8	4	4	8	50,0 %	29,7 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie							4		4	4	5	9	8	5	13	38,5 %	27,7 %
Normandie							1		1		1	1	1	1	2	50,0 %	26,2 %
Côte d'Azur							2	1	3	4	2	6	6	3	9	33,3 %	35,2 %
TOTAL	1		1	9	2	11	48	29	77	133	78	211	191	109	300	36,3 %	33,6 %

La délégation Paris Michel-Ange (DR16) a la spécificité de gérer les personnels affectés à l'étranger. En revanche, cette année, aucun chercheur n'a été recruté dans des unités relevant de l'étranger ou des DROM-COM, tandis qu'en 2014, ils étaient au nombre de 4.

Tabl. 62 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité

GRADE	FRANÇAISE			ÉTRANGÈRE			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
DR	45,0		45,0	45,3	48,5	46,1	45,2	48,5	45,8
DR1	60,0		60,0				60,0		60,0
DR2	40,0		40,0	45,3	48,5	46,1	43,6	48,5	44,5
CR	32,6	33,8	33,0	34,2	36,6	35,1	33,1	34,7	33,7
CR1	35,9	38,2	36,7	36,6	39,1	37,6	36,2	38,7	37,1
CR2	31,7	32,6	32,0	32,7	34,9	33,6	31,9	33,2	32,4
TOTAL	33,0	33,8	33,3	35,3	37,2	36,1	33,7	35,0	34,2

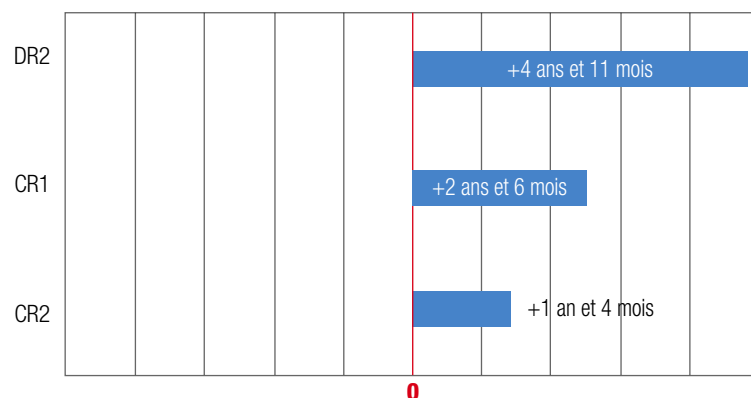


Fig. 25 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par grade

Sous une légère augmentation de l'âge moyen au recrutement des chercheurs se cache en réalité un effet de pyramidage : cette année, 1 recruté DR1 contre aucun en 2013 et 2014, et une stabilité du nombre de CR2 depuis 2013 font augmenter l'âge moyen de +6 mois. Ainsi, l'examen de l'évolution de l'âge moyen dans chaque grade indique, lui, un vieillissement de +2 mois pour les DR2 et +4 mois pour les CR2, mais également un rajeunissement de -6 mois pour les CR1 par rapport à la campagne 2014. L'écart d'âge entre femmes et hommes a toutefois considérablement augmenté par rapport à 2014 (+1 an et 4 mois contre +11 mois pour les CR2, et +2 ans et 6 mois contre un même âge moyen pour les CR1). Quel que soit le grade, l'âge au recrutement des chercheurs de nationalité étrangère est supérieur à celui des chercheurs de nationalité française : 1 an et 7 mois de plus pour les CR2, 11 mois pour les CR1 et plus de 6 ans et demi pour les 8 DR2 de nationalité étrangère. De ce fait, l'augmentation des recrutements de chercheurs étrangers peut participer à l'explication de la hausse de l'âge moyen au recrutement des chercheurs. Cet écart est toutefois moins marqué chez les femmes que chez les hommes.

Tabl. 63 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade

INSTITUT	DR1			DR2			CR1			CR2			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
INSB				43,0	45,0	43,7	36,7	41,0	37,8	33,2	33,3	33,2	35,0	36,2	35,3
INC							35,3	35,3	35,3	31,5	32,9	31,8	32,0	33,6	32,4
INEE				43,0		43,0	40,0	39,3	39,7	31,5	33,7	32,8	36,1	35,6	35,8
INSHS				44,7	52,0	46,5	36,8	40,3	38,5	33,0	34,7	34,0	35,1	36,6	35,9
INS2I				43,0		43,0	35,7	38,5	36,8	31,7	28,0	30,6	34,6	31,5	33,7
INSIS							34,5	31,0	33,3	32,1	32,7	32,2	32,4	32,3	32,4
INSMI										28,4	28,7	28,5	28,4	28,7	28,5
INP							34,3		34,3	32,1	32,7	32,2	32,6	32,7	32,6
IN2P3							33,0	33,5	33,3	30,3	31,3	30,7	30,8	32,2	31,5
INSU							34,6	33,0	34,3	31,6	32,8	32,1	32,6	32,9	32,7
RC	60,0		60,0										60,0		60,0
TOTAL	60,0		60,0	43,6	48,5	44,5	36,2	38,7	37,1	31,9	33,2	32,4	33,7	35,0	34,2

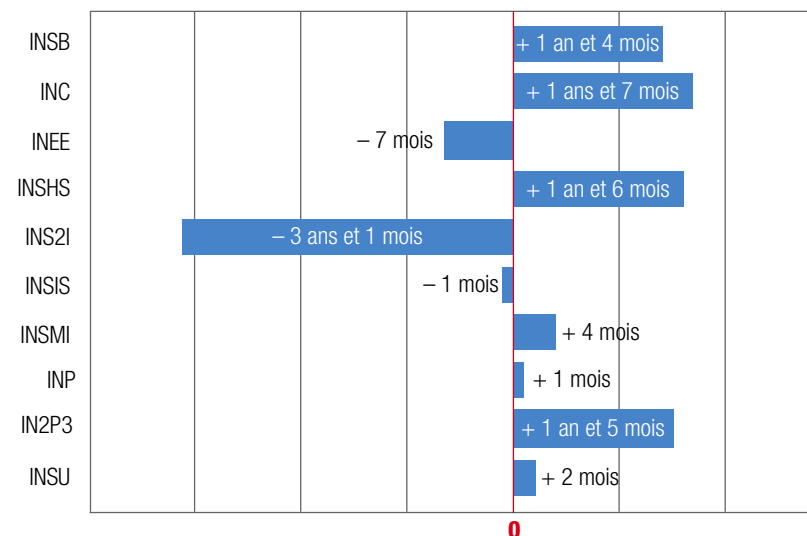


Fig. 26 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par institut

5 ans et 6 mois séparent les âges moyens des recrutés CR2 des instituts INSMI et INSHS : 28 ans et 6 mois pour le premier et 34 ans pour le second. Les recrutés CR1 de l'INEE sont légèrement plus âgés que leurs homologues des autres instituts (39 ans et 8 mois contre 37 ans et 1 mois en moyenne). C'est à l'INSIS et à l'IN2P3 que l'on retrouve les plus jeunes CR1 : 33 ans et 4 mois.

b. Accueils en détachement et en délégation des chercheur-e-s

Le CNRS a accueilli 6 nouveaux chercheurs en détachement au cours de l'année : 2 chercheurs, relevant des sections 37 (Économie et gestion) et 38 (Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines), ont été accueillis dans des unités rattachées à l'INSHS ; 1 chercheur, de la section 41 (Mathématiques et interaction des mathématiques), au sein de l'INSMI, puis 2 relevant respectivement des sections 6 (Sciences de l'information) et 10 (Milieux fluides et réactifs), au sein de 2 bureaux du CNRS à l'étranger ; enfin, un dernier au sein des RC en tant que responsable du service partenariat et valorisation d'une délégation régionale. Le CNRS a offert 760 accueils en délégation à des enseignants-chercheurs, dont 76 % pour des périodes de 6 mois. On compte globalement 33 % de femmes parmi les accueils en délégation.

Tabl. 64 – Campagne 2015 d'accueils en délégation

INSTITUT	TYPE D'ACCUEIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
INSB	délégation	5	9	14	64,3 %
	demi-délégation(*)	11	13	24	54,2 %
INC	délégation	6	2	8	25,0 %
	demi-délégation	22	13	35	37,1 %
INEE	délégation	10	6	16	37,5 %
	demi-délégation	5	15	20	75,0 %
INSHS	délégation	44	45	89	50,6 %
	demi-délégation	34	51	85	60,0 %
INS2I	délégation	16	6	22	27,3 %
	demi-délégation	18	5	23	21,7 %
INSIS	délégation	9		9	0,0 %
	demi-délégation	57	8	65	12,3 %
INSMI	délégation	5	1	6	16,7 %
	demi-délégation	152	36	188	19,1 %
INP	délégation	1		1	0,0 %
	demi-délégation	68	20	88	22,7 %
IN2P3	délégation	4		4	0,0 %
	demi-délégation	21	8	29	27,6 %
INSU	délégation	6	2	8	25,0 %
	demi-délégation	14	8	22	36,4 %
RC	délégation	1	2	3	66,7 %
	demi-délégation	1		1	0,0 %
TOTAL	DÉLÉGATION	107	73	180	40,6 %
	DEMI-DÉLÉGATION	403	177	580	30,5 %

(*) Une demi-délégation correspond à un accueil (c'est-à-dire à une décharge des tâches d'enseignement, compensée financièrement par le CNRS à l'établissement d'enseignement supérieur) pendant 6 mois.

c. Personnels chercheurs en situation de handicap

Tabl. 65 – Entrées de personnels chercheurs en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	2	6	8
Nouveaux doctorants handicap	7	3	10
Nouveaux CDD handicap	4	4	8

Dans le cadre de sa campagne de recrutement de chercheurs, le CNRS ouvre chaque année des possibilités de recrutement par la voie contractuelle. Cette procédure de recrutement par contrat a vocation à faciliter le recrutement de scientifiques handicapés en tant que chercheurs au CNRS, puisqu'elle permet d'être recruté sur la base d'un contrat d'une période d'un an donnant lieu à titularisation. Elle constitue une voie d'accès complémentaire et dérogatoire à la fonction publique mais ne se substitue pas à la voie d'accès par concours qui reste le mode de recrutement normal et privilégié. Par conformité avec les concours chercheurs de droit commun, l'appréciation des candidats par la voie contractuelle, basée sur les compétences, relève des sections concernées du Comité national.

En 2015, 8 chercheurs ont été recrutés par voie contractuelle (4 hommes et 4 femmes). Par ailleurs, 8 agents ont été titularisés dans la population des chercheurs permanents, à l'issue de leur contrat, 2 hommes et 6 femmes. Ils ont été intégrés dans les sections 5, 14, 15, 27, 32 et 34. Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 10 nouveaux doctorants handicapés (7 hommes et 3 femmes).

d. Concours externes et examens professionnalisés réservés (EPR) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s

En 2015, la campagne de concours externes organisée pour les personnels ingénieurs et techniciens a connu un volume global de 287 postes. Avec plus de 8 000 candidats, le ratio « admis à concourir/postes ouverts » est de 28. Après utilisation des listes complémentaires pour pourvoir des vacances de postes, ce sont 307 lauréats qui ont finalement été recrutés et nommés. Les chiffres des tableaux qui suivent portent sur ces 307 lauréats, 164 hommes et 143 femmes. Parmi eux, notons que 11 étaient des candidats internes (2 IR, 7 IE et 2 AI ; 6 femmes et 5 hommes). 296 lauréats externes sont donc entrés au CNRS en 2015.

Tabl. 66 – Bilan des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps

CORPS	CANDIDATURES		ADMIS À CONCOURIR		ADMISSIBLES		LAURÉATS	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Ingénieurs	6 736	42,1 %	6 719	42,1 %	1 598	45,1 %	248	41,5 %
IR	1 508	29,6 %	1 506	29,5 %	379	35,6 %	60	26,7 %
IE	3 306	41,8 %	3 300	41,8 %	770	46,9 %	122	47,5 %
AI	1 922	52,5 %	1 913	52,7 %	449	49,9 %	66	43,9 %
Techniciens	1 390	64,3 %	1 347	64,1 %	458	67,7 %	59	67,8 %
T	1 326	65,8 %	1 284	65,6 %	409	71,6 %	55	69,1 %
ATR	64	32,8 %	63	33,3 %	49	34,7 %	4	50,0 %
TOTAL	8 126	45,9 %	8 066	45,8 %	2 056	50,1 %	307	46,6 %

Sur les 307 agents recrutés cette année par concours externes, 81 % l'ont été en tant qu'ingénieurs. Cette proportion reste importante même si elle est inférieure de 8 points à celle de la campagne 2014. Ce niveau de recrutement, globalement élevé, correspond au besoin d'organiser une pluralité d'activités et de mener des missions d'une technicité croissante. La proportion de femmes parmi les ingénieurs recrutés en 2015 a baissé par rapport à 2014 (41,5 % contre 49,5 % et 26,7 % contre 31,1 % pour les recrutements IR en particulier), mais reste en augmentation par rapport aux années précédentes. L'augmentation du volume de la campagne (307 lauréats contre 260 l'an passé) n'a pas profité aux deux corps des techniciens, puisque 59 personnels T ou ATR ont été recrutés (dont 67,8 % de femmes), contre 68 l'an passé (dont 75 % de femmes).

Tabl. 67 – Concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A				B				C				D				E				F				G				J				TOTAL										
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F							
IR	Candidatures	64	63	127	50 %	315	178	493	36 %	252	43	295	15 %	56	34	90	38 %	280	51	331	15 %													95	77	172	45 %	1 062	446	1 508	30 %		
	Admis à concourir	64	63	127	50 %	315	177	492	36 %	252	43	295	15 %	56	34	90	38 %	279	51	330	15 %													95	77	172	45 %	1 061	445	1 506	30 %		
	Admissibles	19	14	33	42 %	42	36	78	46 %	75	18	93	19 %	18	18	36	50 %	68	17	85	20 %													22	32	54	59 %	244	135	379	36 %		
	Lauréats	6		6	0 %	6	4	10	40 %	12	3	15	20 %	5	1	6	17 %	14	1	15	7 %													1	7	8	88 %	44	16	60	27 %		
IE	Candidatures	136	176	312	56 %	139	119	258	46 %	512	72	584	12 %	178	164	342	48 %	555	172	727	24 %	92	192	284	68 %	30	11	41	27 %	283	475	758	63 %	1 925	1 381	3 306	42 %						
	Admis à concourir	136	175	311	56 %	139	119	258	46 %	509	72	581	12 %	178	164	342	48 %	554	172	726	24 %	92	192	284	68 %	30	11	41	27 %	283	474	757	63 %	1 921	1 379	3 300	42 %						
	Admissibles	26	25	51	49 %	14	22	36	61 %	107	24	131	18 %	42	57	99	58 %	120	41	161	25 %	17	28	45	62 %	7	3	10	30 %	76	161	237	68 %	409	361	770	47 %						
	Lauréats	2	6	8	75 %	1	4	5	80 %	16	2	18	11 %	7	8	15	53 %	20	5	25	20 %	5	6	11	55 %	1	1	2	50 %	12	26	38	68 %	64	58	122	48 %						
AI	Candidatures	104	154	258	60 %	75	63	138	46 %	201	38	239	16 %	6	5	11	45 %	264	29	293	10 %	67	40	107	37 %	24	11	35	31 %	171	670	841	80 %	912	1 010	1 922	53 %						
	Admis à concourir	104	154	258	60 %	75	63	138	46 %	198	38	236	16 %	6	5	11	45 %	264	29	293	10 %	66	40	106	38 %	23	11	34	32 %	169	668	837	80 %	905	1 008	1 913	53 %						
	Admissibles	16	28	44	64 %	20	16	36	44 %	80	12	92	13 %	1	2	3	67 %	67	9	76	12 %	16	14	30	47 %	10	4	14	29 %	15	139	154	90 %	225	224	449	50 %						
	Lauréats	2	5	7	71 %	2	2	4	50 %	14	1	15	7 %		1	1	100 %	8	1	9	11 %	5	1	6	17 %	2	1	3	33 %	4	17	21	81 %	37	29	66	44 %						
T	Candidatures	63	62	125	50 %	109	62	171	36 %	41	4	45	9 %									30	32	62	52 %								210	713	923	77 %	453	873	1 326	66 %			
	Admis à concourir	57	60	117	51 %	105	57	162	35 %	40	3	43	7 %									30	32	62	52 %								210	690	900	77 %	442	842	1 284	66 %			
	Admissibles	18	19	37	51 %	24	23	47	49 %	22		22	0 %									10	11	21	52 %								42	240	282	85 %	116	293	409	72 %			
	Lauréats	2	3	5	60 %	2	3	5	60 %	5		5	0 %									2	1	3	33 %								6	31	37	84 %	17	38	55	69 %			
ATR	Candidatures	25	14	39	36 %																																	43	21	64	33 %		
	Admis à concourir	24	14	38	37 %																																		42	21	63	33 %	
	Admissibles	18	11	29	38 %																																			32	17	49	35 %
	Lauréats	1	1	2	50 %																																				2	2	4
TOTAL	CANDIDATURES	392	469	861	54 %	638	422	1 060	40 %	1 006	157	1 163	13 %	240	203	443	46 %	1 099	252	1 351	19 %	189	264	453	58 %	72	29	101	29 %	759	1 935	2 694	72 %	4 395	3 731	8 126	46 %						
	ADMIS À CONCOURIR	385	466	851	55 %	634	416	1 050	40 %	999	156	1 155	14 %	240	203	443	46 %	1 097	252	1 349	19 %	188	264	452	58 %	71	29	100	29 %	757	1 909	2 666	72 %	4 371	3 695	8 066	46 %						
	ADMISSIBLES	97	97	194	50 %	100	97	197	49 %	284	54	338	16 %	61	77	138	56 %	255	67	322	21 %	43	53	96	55 %	31	13	44	30 %	155	572	727	79 %	1 026	1 030	2 056	50 %						
	LAURÉATS	13	15	28	54 %	11	13	24	54 %	47	6	53	11 %	12	10	22	45 %	42	7	49	14 %	12	8	20	40 %	4	3	7	43 %	23	81	104	78 %	164	143	307	47 %						

Près d'1 IT sur 3 est lauréat de la BAP J (Gestion et pilotage) qui en compte 104 répartis sur 4 corps : T (37 lauréats), AI (21 lauréats), IE (38 lauréats), IR (8 lauréats) (voir tabl. 67). Parmi cette centaine de lauréats, on trouve 78 % de femmes. Les instituts accordent ainsi une grande vigilance quant au maintien du niveau d'emploi dans cette BAP, du fait notamment de mobilités plus importantes et de remplacements immédiatement nécessaires. De plus, les niveaux de technicité requis en gestion administrative et financière amènent les instituts à renforcer leurs unités dans ce domaine afin d'en garantir le bon fonctionnement. Viennent ensuite la BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique) avec un volume 2 fois moindre (53 lauréats, dont plus de 1 sur 3 au niveau IE – mais plus de 10 % de femmes), et la BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) avec 49 lauréats sur tous les corps, d'AI à IR (dont 14 % de femmes).

C'est en BAP B que se retrouve globalement la plus grande sélectivité : le rapport entre les admis à concourir et les lauréats est de 1 lauréat pour 44 admis à concourir. En BAP G (Patrimoine,

logistique, prévention et restauration), le taux est plus faible, avec 1 lauréat pour 14 admis à concourir. Près de 7 femmes IT sur 10 recrutées en 2015 le sont dans les BAP déjà les plus féminisées : J avec 77,9 % de femmes, B avec 54,2 %, et A avec 53,6 %.

Les 307 lauréats ont été auditionnés par des jurys, présidés pour 13 % d'entre eux par des chercheurs (28/210). À noter la part nettement plus élevée dans les BAP A (Sciences du vivant), B (Sciences chimiques et sciences des matériaux) et surtout en BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), même si cela concerne peu de jurys. À l'inverse, on ne recense aucun chercheur parmi les présidents de jurys des concours BAP G. Plus de 1 200 personnes ont composé les jurys de concours externes lors de la campagne de 2015, avec une quasi-parité femmes-hommes. La part de femmes parmi les présidents de jurys atteint globalement 45 %, mais varie considérablement selon les BAP et niveaux de postes.

Tabl. 68 – Membres des jurys et président-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A				B				C				D				E				F				G				J				TOTAL											
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F								
IR	14	12	26	46 %	28	21	49	43 %	40	34	74	46 %	13	14	27	52 %	34	25	59	42 %																	17	17	34	50 %	146	123	269	46 %
Membres	11	11	22	50 %	24	17	41	41 %	29	32	61	52 %	11	11	22	50 %	26	23	49	47 %																	15	13	28	46 %	116	107	223	48 %
Présidents	3	1	4	25 %	4	4	8	50 %	11	2	13	15 %	2	3	5	60 %	8	2	10	20 %																	2	4	6	67 %	30	16	46	35 %
IE	20	18	38	47 %	18	8	26	31 %	50	36	86	42 %	41	46	87	53 %	49	41	90	46 %	14	20	34	59 %	6	5	11	45 %	58	64	122	52 %	256	238	494	48 %								
Membres	17	14	31	45 %	16	6	22	27 %	37	34	71	48 %	32	40	72	56 %	42	33	75	44 %	12	16	28	57 %	5	4	9	44 %	50	52	102	51 %	211	199	410	49 %								
Présidents	3	4	7	57 %	2	2	4	50 %	13	2	15	13 %	9	6	15	40 %	7	8	15	53 %	2	4	6	67 %	1	1	2	50 %	8	12	20	60 %	45	39	84	46 %								
AI	13	11	24	46 %	9	9	18	50 %	41	28	69	41 %	2	4	6	67 %	19	15	34	44 %	14	15	29	52 %	8	7	15	47 %	25	28	53	53 %	131	117	248	47 %								
Membres	11	9	20	45 %	8	7	15	47 %	33	25	58	43 %	1	4	5	80 %	14	15	29	52 %	13	11	24	46 %	6	6	12	50 %	21	24	45	53 %	107	101	208	49 %								
Présidents	2	2	4	50 %	1	2	3	67 %	8	3	11	27 %	1		1	0 %	5		5	0 %	1	4	5	80 %	2	1	3	33 %	4	4	8	50 %	24	16	40	40 %								
T	15	17	32	53 %	17	12	29	41 %	17	10	27	37 %									6	11	17	65 %					46	63	109	58 %	101	113	214	53 %								
Membres	11	15	26	58 %	13	11	24	46 %	12	10	22	45 %									6	8	14	57 %					44	48	92	52 %	86	92	178	52 %								
Présidents	4	2	6	33 %	4	1	5	20 %	5		5	0 %									3	3	6	100 %					2	15	17	88 %	15	21	36	58 %								
ATR	5	6	11	55 %																					6	5	11	45 %					11	11	22	50 %								
Membres	5	4	9	44 %																					4	5	9	56 %					9	9	18	50 %								
Présidents		2	2	100 %																					2		2	0 %					2	2	4	50 %								
TOTAL	67	64	131	49 %	72	50	122	41 %	148	108	256	42 %	56	64	120	53 %	102	81	183	44 %	34	46	80	58 %	20	17	37	46 %	146	172	318	54 %	645	602	1 247	48 %								
MEMBRES	55	53	108	49 %	61	41	102	40 %	111	101	212	48 %	44	55	99	56 %	82	71	153	46 %	31	35	66	53 %	15	13	30	50 %	130	137	267	51 %	529	508	1 037	49 %								
PRÉSIDENTS	12	11	23	48 %	11	9	20	45 %	37	7	44	16 %	12	9	21	43 %	20	10	30	33 %	3	11	14	79 %	5	2	7	29 %	16	35	51	69 %	116	94	210	45 %								
- DONT CHERCHEURS	4	2	6	33 %	3	5	8	63 %	4	2	6	33 %		2	2	100 %	1	3	4	75 %	1	1	2	0 %					1	1	2	100 %	13	15	28	54 %								

Tabl. 69 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par nationalité

CORPS	CFP	FRANÇAIS			ÉTRANGERS			TOTAL				% ÉTRANGERS	% F IT CNRS
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F		
Ingénieurs		127	93	220	18	10	28	145	103	248	41,5 %	11,3 %	45,0 %
IR	A+	36	13	49	8	3	11	44	16	60	26,7 %	18,3 %	31,0 %
IE	A	57	51	108	7	7	14	64	58	122	47,5 %	11,5 %	47,9 %
AI	A	34	29	63	3		3	37	29	66	43,9 %	4,5 %	56,0 %
Techniciens		18	40	58	1		1	19	40	59	67,8 %	1,7 %	65,0 %
T	B	16	38	54	1		1	17	38	55	69,1 %	1,8 %	65,7 %
ATR	C	2	2	4				2	2	4	50,0 %	0,0 %	58,7 %
TOTAL		145	133	278	19	10	29	164	143	307	46,6 %	9,4 %	50,6 %

Sur les 307 lauréats de concours externes IT de l'année, 29 sont de nationalité étrangère (soit 9 %), tous ingénieurs, à l'exception d'un technicien.

Tabl. 70 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

BAP	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	6	0,0 %	8	75,0 %	7	71,4 %	5	60,0 %	2	50,0 %	28	53,6 %	66,1 %
B	10	40,0 %	5	80,0 %	4	50,0 %	5	60,0 %			24	54,2 %	44,3 %
C	15	20,0 %	18	11,1 %	15	6,7 %	5	0,0 %			53	11,3 %	11,5 %
D	6	16,7 %	15	53,3 %	1	100,0 %					22	45,5 %	55,6 %
E	15	6,7 %	25	20,0 %	9	11,1 %					49	14,3 %	19,5 %
F			11	54,5 %	6	16,7 %	3	33,3 %			20	40,0 %	75,1 %
G			2	50,0 %	3	33,3 %			2	50,0 %	7	42,9 %	20,8 %
J	8	87,5 %	38	68,4 %	21	81,0 %	37	83,8 %			104	77,9 %	85,9 %
TOTAL	60	26,7 %	122	47,5 %	66	43,9 %	55	69,1 %	4	50,0 %	307	46,6 %	50,6 %

Avec 15 lauréats de plus par rapport à la campagne 2014 pour la BAP J (Gestion et pilotage), les RC ont pu profiter de la hausse globale du nombre de lauréats de cette campagne 2015 (celle-ci comptant 47 lauréats supplémentaires par rapport à la campagne 2014). Elles continuent ainsi de totaliser le plus gros volume de nouveaux recrutés par concours externes, avec 76 lauréats affectés dans des unités de leur périmètre. Cela s'explique par l'effet de compensation d'une importante mobilité interne vers des postes en laboratoires lors des 2 campagnes annuelles de mobilité interne. Vient ensuite l'INSHS, mais avec un volume inférieur (58 lauréats, contre 25 l'an passé), qui représente 19 % de l'ensemble des recrutements. Il s'agit de l'institut ayant le plus bénéficié de la hausse des recrutements, en lien avec des départs en retraite nombreux, un effectif global et des flux importants.

Tabl. 71 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par institut (effectifs présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du / de la lauréat-e)

INSTITUT	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	6	0,0 %	14	71,4 %	8	75,0 %	8	62,5 %	2	50,0 %	38	57,9 %	63,0 %
INC	6	33,3 %	7	57,1 %	8	50,0 %	6	100,0 %			27	59,3 %	46,8 %
INEE			4	0,0 %			1	100,0 %	1	100,0 %	6	33,3 %	54,6 %
INSHS	11	36,4 %	30	40,0 %	9	44,4 %	7	71,4 %	1	0,0 %	58	43,1 %	65,6 %
INS2I	5	0,0 %	1	100,0 %	2	50,0 %	2	100,0 %			10	40,0 %	44,5 %
INSIS	4	25,0 %	9	11,1 %	6	33,3 %	7	42,9 %			26	26,9 %	33,9 %
INSMI	1	100,0 %					2	50,0 %			3	66,7 %	57,7 %
INP	4	25,0 %	7	14,3 %	6	0,0 %	4	50,0 %			21	19,0 %	33,5 %
IN2P3	10	10,0 %	3	0,0 %	5	0,0 %	3	0,0 %			21	4,8 %	25,9 %
INSU	8	50,0 %	7	42,9 %	3	0,0 %	3	66,7 %			21	42,9 %	36,4 %
RC	5	40,0 %	40	65,0 %	19	63,2 %	12	91,7 %			76	67,1 %	68,4 %
TOTAL	60	26,7 %	122	47,5 %	66	43,9 %	55	69,1 %	4	50,0 %	307	46,6 %	50,6 %

Tabl. 72 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Ingénieurs	33,3	32,5	33,0
IR	34,8	36,3	35,2
IE	32,3	31,3	31,8
AI	33,4	33,0	33,2
Techniciens	30,4	34,3	33,0
T	30,8	33,8	32,9
ATR	27,0	43,5	35,3
TOTAL	33,0	33,0	33,0

D'autres instituts ont connu des volumes de recrutement en baisse : c'est notamment le cas de l'INEE (-7 recrutements), l'INSB (-5 recrutements) et de l'IN2P3 et l'INSMI (respectivement -3 et -2 recrutements) (tabl. 71).

L'âge moyen des femmes lauréates de concours externes IT en 2015 est supérieur à celui des hommes lauréats, dans tous les grades des BAP E, G et J (fig. 28).

Tabl. 73 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par délégation

DÉLÉGATION	IR		IE		AI		T		ATR		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France	29	31,0 %	58	41,4 %	24	45,8 %	24	75,0 %	1	0,0 %	136	45,6 %	54,3 %
– Paris-Villejuif	7	14,3 %	16	18,8 %	5	60,0 %	7	71,4 %			35	34,3 %	62,4 %
– Paris B	3	0,0 %	7	57,1 %	6	50,0 %	6	50,0 %			22	45,5 %	54,3 %
– Sud	11	36,4 %	6	50,0 %	8	50,0 %	1	0,0 %			26	42,3 %	47,5 %
– Ouest et Nord	6	33,3 %	10	50,0 %	2	0,0 %	2	100,0 %	1	0,0 %	21	42,9 %	42,2 %
– Paris Michel-Ange	2	100,0 %	19	47,4 %	3	33,3 %	8	100,0 %			32	62,5 %	70,3 %
Centre-Est	2	0,0 %	3	66,7 %	5	60,0 %	2	50,0 %			12	50,0 %	53,7 %
Rhône Auvergne	4	25,0 %	10	40,0 %	3	66,7 %	1	0,0 %			18	38,9 %	47,9 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	3	33,3 %	4	50,0 %	2	50,0 %	1	100,0 %			10	50,0 %	47,8 %
Alsace	2	0,0 %	7	71,4 %	3	33,3 %	3	33,3 %	1	100,0 %	16	50,0 %	48,1 %
Alpes	3	66,7 %	5	40,0 %	5	20,0 %	3	66,7 %			16	43,8 %	41,0 %
Provence et Corse	3	0,0 %	6	33,3 %	8	25,0 %	4	75,0 %			21	33,3 %	49,0 %
Languedoc-Roussillon	1	0,0 %	7	57,1 %			4	75,0 %			12	58,3 %	50,9 %
Midi-Pyrénées	5	0,0 %	10	40,0 %	4	50,0 %	6	83,3 %	2	50,0 %	27	44,4 %	50,4 %
Aquitaine	1	0,0 %	1	100,0 %	4	50,0 %	3	66,7 %			9	55,6 %	49,3 %
Bretagne et Pays de la Loire	1	100,0 %	4	50,0 %	1	100,0 %	1	0,0 %			7	57,1 %	50,8 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	3	66,7 %	4	100,0 %	2	50,0 %	2	100,0 %			11	81,8 %	50,5 %
Normandie	1	0,0 %	1	100,0 %	2	50,0 %					4	50,0 %	38,6 %
Côte d'Azur	2	0,0 %	2	50,0 %	3	33,3 %	1	0,0 %			8	25,0 %	52,9 %
TOTAL	60	26,7 %	122	47,5 %	66	43,9 %	55	69,1 %	4	50,0 %	307	46,6 %	50,6 %

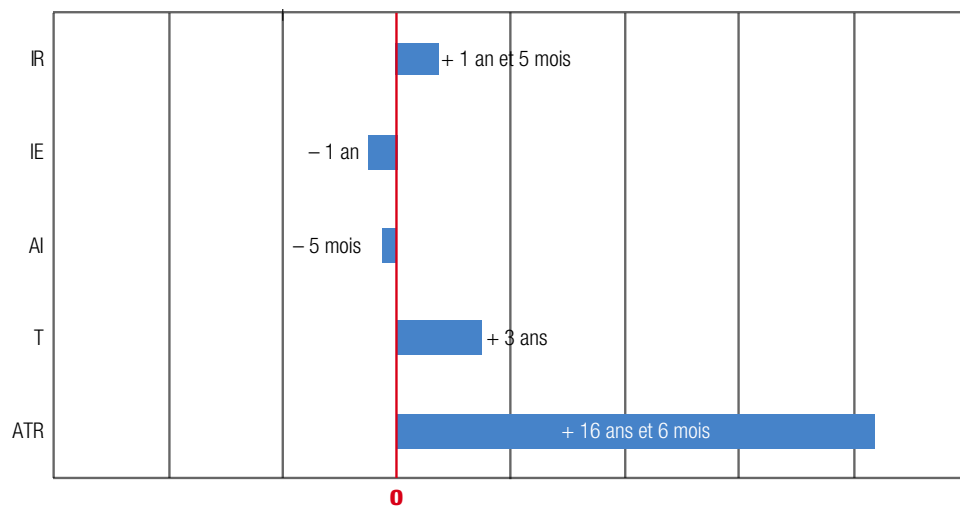


Fig. 27 – Écart d'âge au recrutement des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps

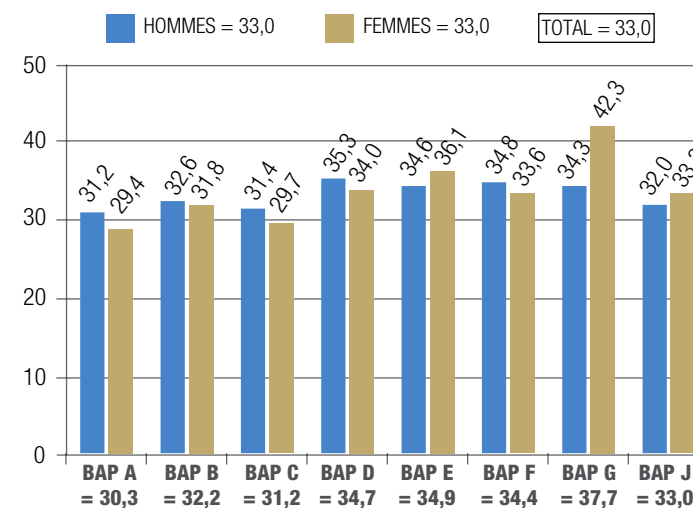


Fig. 28 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP)

Examens professionnalisés réservés (EPR)

Tabl. 74 – Examens professionnalisés réservés (EPR) ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2015 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A			B			D			E			J			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
IE	Dossiers déposés		2	2		1	1	1	2	3	6		6		2	2	7	7	14	50 %
	Dossiers retenus(*)					1	1		1	1	2		2		2	2	2	4	6	67 %
	Lauréats					1	1		1	1	2		2		2	2	2	4	6	67 %
AI	Dossiers déposés	2	5	7	1	1	2							1	1	3	7	10	70 %	
	Dossiers retenus(*)		3	3	1	1	2										1	4	5	80 %
	Lauréats		2	2	1	1	2										1	3	4	75 %
T	Dossiers déposés	1	2	3													1	2	3	67 %
	Dossiers retenus(*)																			
	Lauréats																			
TOTAL	DOSSIERS DÉPOSÉS	3	9	12	1	2	3	1	2	3	6		6		3	3	11	16	27	59 %
	DOSSIERS RETENUS(*)		3	3	1	2	3		1	1	2		2		2	2	3	8	11	73 %
	LAURÉATS		2	2	1	2	3		1	1	2		2		2	2	3	7	10	70 %

(*) Dossiers remplissant les conditions juridiques d'admission à concourir

Tabl. 75 – Membres des jurys et président-e-s des examens professionnalisés réservés (EPR) par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A				B				D				E				J				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
IE					2	3	5	60 %	3	2	5	40 %	10	9	19	47 %	5	6	11	55 %	20	20	40	50 %
Membres					2	2	4	50 %	2	2	4	50 %	8	8	16	50 %	4	5	9	56 %	16	17	33	52 %
Présidents						1	1	100 %	1		1	0 %	2	1	3	33 %	1	1	2	50 %	4	3	7	43 %
AI	5	5	10	50 %	4	7	11	64 %									3	2	5	40 %	12	14	26	54 %
Membres	4	4	8	50 %	3	6	9	67 %									2	2	4	50 %	9	12	21	57 %
Présidents	1	1	2	50 %	1	1	2	50 %									1		1	0 %	3	2	5	40 %
T																	4	2	6	33 %	4	2	6	33 %
Membres																	3	2	5	40 %	3	2	5	40 %
Présidents																	1		1	0 %	1		1	0 %
TOTAL	5	5	10	50 %	6	10	16	63 %	3	2	5	40 %	10	9	19	47 %	12	10	22	45 %	36	36	72	50 %
MEMBRES	4	4	8	50 %	5	8	13	62 %	2	2	4	50 %	8	8	16	50 %	9	9	18	50 %	28	31	59	53 %
PRÉSIDENTS	1	1	2	50 %	1	2	3	67 %	1		1	0 %	2	1	3	33 %	3	1	4	25 %	8	5	13	38 %
<i>– DONT CHERCHEURS</i>					1	2	3	67 %													1	2	3	67 %

Comme prévu par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels de la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (loi Sauvadet), des EPR ont été de nouveau ouverts en 2015 au CNRS. 37 postes étaient à pourvoir pour cette 3^e année de mise en place du dispositif, dans toutes les BAP à l'exception des BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), F (Information) et G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration), dans tous les corps des IT, à l'exception de celui des IR et des ATR. 27 dossiers ont été déposés (contre 52 l'an passé), dont 11 remplissant les conditions juridiques d'admission à concourir (41 en 2014). 10 lauréats ont finalement été retenus (29 l'an passé), dont 70 % de femmes.

Tabl. 76 – Postes par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps(*)

BAP	IE	AI	T	ATR	TOTAL
A	2	2	7	3	14
B	1	2			3
D	2				2
E	5				5
J	3	4	6		13
TOTAL	13	8	13	3	37

(*) Postes ouverts aux EPR et publiés au JO (pour 2015, arrêté du 21/05/2015).

e. Accueils en détachement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s

Tabl. 77 – Accueils en détachement par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps

BAP	IR			IE			AI			T			ATR			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
A		1	1					1	1		1	1						3	3	100,0 %
B				2	1	3							1		1	3	1	4	25,0 %	
C				1	1	2	2	1	3	2		2				5	2	7	28,6 %	
D				1	1	2										1	1	2	50,0 %	
E	1	1	2	1		1	2		2	2		2				6	1	7	14,3 %	
F		1	1		1	1	1	2	3							1	4	5	80,0 %	
G					1	1											1	1	100,0 %	
J		1	1	1	6	7		2	2	5	5		2	2		1	16	17	94,1 %	
TOTAL	1	4	5	6	11	17	5	6	11	4	6	10	1	2	3	17	29	46	63,0 %	

Plus de 67 % des accueils en détachement IT ont lieu en BAP C (Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique), E (Informatique, statistique et calcul scientifique) et J (Gestion et pilotage), à plus de 71 % d'hommes dans la première, plus de 85 % d'hommes dans la deuxième et plus de 94 % de femmes dans la troisième.

f. Ingénieur-e-s et technicien-ne-s en situation de handicap

Tabl. 78 – Recrutement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en situation de handicap

TYPE D'ENTRÉE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Intégration dans la population fonctionnaire suite à CDD handicap	11	14	25
Nouveaux CDD handicap	14	13	27

Dans le cadre de l'application de son protocole d'accord sur le handicap, le CNRS donne la possibilité à des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), d'accéder plus facilement aux métiers administratifs et techniques de l'établissement. Les contrats de recrutement, pris en application de l'article 27 de la loi du 11 janvier 1984, ont vocation à titulariser les bénéficiaires au bout de la période d'un an. Ils sont accessibles aux personnes handicapées remplissant les conditions de l'obligation légale d'emploi et qui n'ont pas déjà la qualité de fonctionnaire, sous réserve qu'elles remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

En 2015, 25 agents ont été titularisés dans la population des IT permanents, à l'issue de leur recrutement par voie contractuelle de l'année précédente : 11 hommes et 14 femmes, sur tous les niveaux de corps dans la quasi-totalité des BAP (à l'exception des BAP E, F et G). Il est à noter qu'un contrat a été prolongé et 4 contrats n'ont pas donné lieu à une titularisation. Dans le même temps, les unités du CNRS ont accueilli 27 nouveaux contractuels en situation de handicap ayant vocation à être titularisés l'an prochain.

Tabl. 79 – Répartition des intégrations ingénieur-e-s et technicien-ne-s suite à CDD handicap par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A			B			C			E			J			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
IR		2	2		1	1		1	1							4	4	4
IE	1	1	2		1	1	2		2	1		1			4	2	6	
AI									2	2	1	2	3	3	2	5		
T		1	1		1	1	1		1		2	4	6	3	6	9		
ATR									1	1				1	1	1		
TOTAL	1	4	5		3	3	3	1	4	4	4	3	6	9	11	14	25	

1.3.3 • Sorties

a. Chercheur-e-s

Départs définitifs

Les départs définitifs concernent les départs en retraite, les démissions, les décès, les fins d'accueil en détachement, les intégrations dans un autre organisme, les licenciements et les abandons de poste. Ce sont ceux des personnels qui étaient payés par le CNRS en 2015, c'est-à-dire hors agents en disponibilité, détachement ou congé parental de plus d'un an.

Conformément à la période transitoire de report de l'âge de départ en retraite à compter du 1^{er} juillet 2011 et de l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote pour retraite à taux plein à compter du 1^{er} juillet 2016, les tableaux présentant les motifs de départs sont les suivants :

- les départs pour « retraite avant âge légal » concernent des personnels âgés de moins de 61 ans et 2 mois ;
- les départs pour « retraite » concernent des personnels âgés de 61 ans et 2 mois à moins de 65 ans ;
- les départs « retraite pour limite d'âge » concernent des personnels âgés exactement de 65 ans au moment du départ ;
- les départs « retraite après limite d'âge » concernent des personnels de plus de 65 ans au moment du départ.

Au cours de l'année 2015, 291 chercheurs ont quitté définitivement le CNRS. 92 % de ces départs sont dus aux retraites, soit 268 sorties pour retraite (contre 314 en 2014), dans plus de la moitié des cas « pour limite d'âge », qu'il s'agisse des hommes ou des femmes. La part de femmes parmi les 70 chercheurs ayant pris leur retraite après la limite d'âge est particulièrement faible (15,7 %). 23 chercheurs ont quitté définitivement le CNRS pour un autre motif que la retraite (soit 8 % des départs définitifs), un volume identique à celui de l'année précédente, mais avec 2 fois moins de démissions (5 en 2015 contre 9 l'an passé). Par ordre décroissant de motif, on trouve les décès (11 personnes, soit la moitié de ces « autres départs »), 7 intégrations dans d'autres organismes et 5 démissions.

Globalement, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est inférieur de 2 mois à celui des hommes (64,6 ans et 64,8 ans respectivement). Cet écart s'est réduit par rapport à 2014 (64,6 ans et 65,0 ans respectivement) (voir tabl. 82).

Tabl. 80 – Départs définitifs des chercheur-e-s par motif

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL	% F
	H	F		
Retraite avant âge légal	5	3	8	37,5 %
– dont invalidité	3		3	0,0 %
– dont mise à la retraite d'office	1		1	0,0 %
Retraite	36	11	47	23,4 %
– dont jouissance immédiate		1	1	100,0 %
Retraite pour limite d'âge	97	46	143	32,2 %
– dont invalidité	1		1	0,0 %
Retraite après limite d'âge(*)	59	11	70	15,7 %
Total retraites	197	71	268	26,5 %
Décès	9	2	11	18,2 %
Démission	2	3	5	60,0 %
Intégration autre organisme	7		7	0,0 %
Total autres motifs	18	5	23	21,7 %
TOTAL	215	76	291	26,1 %

(*) Dans le cadre des dérogations prévues par la loi.

Tabl. 81 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par institut

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'INSTITUT(*)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	55	23,6 %	1	0,0 %	56	23,2 %	2,2 %
INC	34	14,7 %			36	13,9 %	2,3 %
INEE	18	33,3 %	2	0,0 %	20	30,0 %	3,0 %
INSHS	77	41,6 %	4	25,0 %	81	40,7 %	4,9 %
INSZI	10	20,0 %	3	33,3 %	13	23,1 %	2,2 %
INSIS	18	16,7 %	3	33,3 %	21	19,0 %	2,1 %
INSMI	5	0,0 %	3	0,0 %	8	0,0 %	2,0 %
INP	20	10,0 %	3	33,3 %	23	13,0 %	1,9 %
IN2P3	6	0,0 %			6	0,0 %	1,2 %
INSU	21	33,3 %	2	50,0 %	23	34,8 %	2,4 %
RC	4	25,0 %			4	25,0 %	5,8 %
TOTAL	268	26,5 %	23	21,7 %	291	26,1 %	2,6 %

(*) Effectif au 31/12/2014.

En 2015, les instituts ont vu partir définitivement 291 chercheurs (341 en 2014 et 379 en 2013). C'est l'INSHS qui a connu le plus grand nombre de départs : 81, dont 77 pour retraite. Vient ensuite l'INSB avec 56 départs de chercheurs. Il faut noter la spécificité de l'INSMI, puisque 3 chercheurs sur les 8 sortis, le sont pour motif autre que retraite, ces chercheurs rejoignant traditionnellement l'université à l'issue d'un concours de professeurs après plusieurs années de recherche à temps plein au CNRS.

Tabl. 82 – Âge moyen des chercheur-e-s au départ

MOTIF	CHERCHEURS		TOTAL
	H	F	
Retraite avant âge légal	55,1	60,7	57,2
– dont invalidité	54,5		54,5
Retraite	51,3		51,3
– dont jouissance immédiate	63,6	63,4	63,6
– dont invalidité		63,5	63,5
Retraite pour limite d'âge	65,0	65,0	65,0
– dont invalidité	65,0		65,0
Retraite après limite d'âge	66,1	65,4	65,0
Total retraites	64,8	64,6	64,8
Total autres motifs	43,2	42,8	43,2
TOTAL	63,0	63,2	63,1

Tabl. 83 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par section

SECTION(*)	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA SECTION(**)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
1	11	9,1 %	1	100,0 %	12	16,7 %	3 %
2	8	37,5 %	2	0,0 %	10	30,0 %	4 %
3	3	66,7 %			3	66,7 %	1 %
4	4	25,0 %			4	25,0 %	1 %
5	8	0,0 %	1	0,0 %	9	0,0 %	3 %
6	3	0,0 %			3	0,0 %	1 %
7	3	0,0 %			3	0,0 %	1 %
8	6	16,7 %	1	0,0 %	7	14,3 %	2 %
9	10	70,0 %	1	0,0 %	11	63,6 %	5 %
10	6	0,0 %	1	100,0 %	7	14,3 %	2 %
11	8	25,0 %	1	0,0 %	9	22,2 %	3 %
12	3	0,0 %			3	0,0 %	1 %
13	10	20,0 %			10	20,0 %	3 %
14	4	50,0 %			4	50,0 %	1 %
15	9	11,1 %	1	0,0 %	10	10,0 %	3 %
16	8	62,5 %			8	62,5 %	2 %
17	5	0,0 %	1	0,0 %	6	0,0 %	2 %
18	2	0,0 %	4	0,0 %	6	0,0 %	2 %
19	9	33,3 %			9	33,3 %	3 %
20	6	33,3 %	1	0,0 %	7	28,6 %	2 %
21	10	30,0 %			10	30,0 %	3 %
22	10	70,0 %	1	0,0 %	11	63,6 %	3 %
23	4	0,0 %	1	100,0 %	5	20,0 %	2 %
24	5	0,0 %			5	0,0 %	2 %
25	9	11,1 %			9	11,1 %	3 %
26	6	33,3 %			6	33,3 %	2 %
27	9	44,4 %			9	44,4 %	5 %
28	5	40,0 %	1	0,0 %	6	33,3 %	2 %
29	9	33,3 %			9	33,3 %	3 %
30	7	28,6 %			7	28,6 %	3 %
31	3	0,0 %			3	0,0 %	1 %
32	7	42,9 %	2	50,0 %	9	44,4 %	4 %
33	10	20,0 %			10	20,0 %	6 %
34	5	20,0 %			5	20,0 %	3 %
35	7	14,3 %	2	50,0 %	9	22,2 %	5 %
36	8	12,5 %	1	0,0 %	9	11,1 %	5 %
37	5	20,0 %			5	20,0 %	3 %
38	4	25,0 %			4	25,0 %	2 %
39	8	37,5 %			8	37,5 %	5 %
40	4	0,0 %			4	0,0 %	2 %
41	4	0,0 %			4	0,0 %	1 %
50	3	66,7 %			3	66,7 %	6 %
51							0 %
52							0 %
53							0 %
54							0 %
TOTAL	268	26,5 %	23	21,7 %	291	26,1 %	2,6 %

(*) Détail des sections (mandat 2012-2016) en annexe 2.

(**) Effectif au 31/12/2014.

Départs temporaires de personnels permanents

645 chercheurs sont en situation de mobilité externe au 31 décembre 2015, c'est-à-dire qu'ils sont placés dans l'une des 4 positions administratives suivantes :

- la mise à disposition : situation de l'agent qui travaille au sein d'une administration ou d'un service autre que son administration ou service employeur, tout en restant dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, en étant réputé occupé son emploi d'origine et en continuant à percevoir la rémunération correspondante. 82 chercheurs sont concernés au 31 décembre 2015, un effectif en baisse de près de 53 % par rapport au 31 décembre 2011. 19 nouvelles mises à disposition sont à décompter pour l'année 2015 ;
- le détachement : position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. L'agent placé dans cette position n'est plus rémunéré par le CNRS. 337 chercheurs sont dans cette situation au 31 décembre 2015, dans des proportions comparables sur les 5 dernières années. 34 nouveaux détachements ont été accordés sur 2015 ;
- la disponibilité : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle concerne 226 chercheurs au 31 décembre 2015, un effectif stable sur la période 2011-2015. 32 nouvelles disponibilités ont été recensées en 2015 ;
- la position hors cadre : situation du fonctionnaire détaché soit auprès d'une administration ou d'une entreprise publique, dans un emploi ne conduisant pas à pension du régime général de retraite, soit auprès d'organismes internationaux. Le fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Plus aucun chercheur n'est concerné cette année.

Tabl. 84 – Mises à disposition et détachements chercheur-e-s par organisme d'accueil au 31 décembre 2015

ORGANISME D'ACCUEIL	CHERCHEURS							
	MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Ministère	9	2	11	18,2 %	14	15	29	51,7 %
Enseignement et recherche (France)	29	16	45	35,6 %	38	9	47	19,1 %
Enseignement et recherche (Étranger)	14	4	18	22,2 %	173	44	217	20,3 %
Entreprise (France)	4		4	0,0 %	20	1	21	4,8 %
Entreprise (Étranger)					3	3	6	50,0 %
Organisme public (France)	1	1	2	50,0 %	5	1	6	16,7 %
Organisme public (Étranger)	2		2	0,0 %	5	5	10	50,0 %
Collectivité locale					1		1	0,0 %
TOTAL	59	23	82	28,0 %	259	78	337	23,1 %
<i>Dont nouvelles positions sur 2015</i>	<i>14</i>	<i>5</i>	<i>19</i>	<i>26,3 %</i>	<i>27</i>	<i>7</i>	<i>34</i>	<i>20,6 %</i>

Les chercheurs CNRS mis à disposition d'autres organismes restent majoritairement en France (62 agents sur 82, soit 75,6 % des mises à disposition), principalement au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (45 agents). Les femmes sont concernées par 28 % des mises à disposition (23 chercheuses) et par 23 % des détachements (78 chercheuses).

Tabl. 85 – Principaux organismes d'accueil des mises à disposition et détachements

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN MISE À DISPOSITION	% F	ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF CHERCHEURS EN DÉTACHEMENT	% F
INSERM (Bordeaux)	5	60,0 %	Ministère des Affaires étrangères	22	45,5 %
IRD	5	20,0 %	Synchrotron Soleil	12	8,3 %
CERN	4	0,0 %	Université de Genève	9	33,3 %
			École polytechnique fédérale Lausanne	6	33,3 %
			Columbia University	5	20,0 %
			Eidgenössische Technische Hochschule	5	0,0 %
			University Wisconsin System	5	40,0 %
			Institut Pasteur	4	0,0 %
			CERN	4	0,0 %
			King's College London	4	0,0 %
			Imperial College London	4	0,0 %

On observe une forte dispersion des chercheurs CNRS au sein des différents organismes d'accueil. En effet, les 82 chercheurs CNRS en mise à disposition exercent dans 56 organismes différents, dont 42 comptent un seul chercheur CNRS. De même, les 337 chercheurs CNRS en détachement exercent dans 221 organismes différents, dont 173 ne comptent qu'un seul chercheur CNRS en détachement. 44 organismes en comptent entre 2 et 5, et 4 organismes accueillent plus de 5 chercheurs détachés du CNRS.

Tabl. 86 – Disponibilités chercheur-e-s par corps et par motif au 31 décembre 2015

MOTIF	DR			CR			TOTAL			
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Création d'entreprise				2		0,0 %	2		2	0,0 %
Entreprise valorisation recherche				2		0,0 %	2		2	0,0 %
Étude ou recherche	4	1	20,0 %	11	2	15,4 %	15	3	18	16,7 %
Convenance personnelle	37	6	14,0 %	88	27	23,5 %	125	33	158	20,9 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant				1		0,0 %	1		1	0,0 %
Élever un enfant de moins de 8 ans				1	3	75,0 %	1	3	4	75,0 %
Suivre son conjoint	2	1	33,3 %	19	19	50,0 %	21	20	41	48,8 %
TOTAL	43	8	15,7 %	124	51	29,1 %	167	59	226	26,1 %
<i>Dont nouvelles disponibilités sur 2015</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>20,0 %</i>	<i>14</i>	<i>8</i>	<i>36,4 %</i>	<i>22</i>	<i>10</i>	<i>32</i>	<i>31,3 %</i>

70 % des disponibilités sont pour convenance personnelle, et prises à 79 % par des hommes. La seconde motivation la plus fréquente est le suivi du conjoint (41 personnes), pour laquelle on compte une légère majorité d'hommes (51 %).

Départs des contractuel-le-s chercheur-e-s

Tabl. 87 – Contractuel-le-s chercheur-e-s sorti-e-s dans l'année, selon le motif de la sortie

MOTIF	CONTRAT DOCTORAL		CDD PRATIQUE DE LA RECHERCHE		TOTAL	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Fin de contrat	528	40,2 %	1 524	34,6 %	2 052	36,1 %
Démission	40	37,5 %	234	30,3 %	274	31,4 %
Licenciement	1	100,0 %			1	100,0 %
Décès			1	100,0 %	1	100,0 %
TOTAL	569	40,1 %	1 759	34,1 %	2 328	35,6 %

569 doctorants et 1 759 contractuels chercheurs ont quitté l'établissement au cours de l'année 2015, en grande majorité pour cause de fin de contrat. En outre, 274 d'entre eux ont démissionné et 66 ont été lauréats de concours.

b. Ingénieur-e-s et technicien-ne-s

Départs définitifs des personnels permanents

Au cours de l'année 2015, 373 ingénieurs et techniciens ont quitté définitivement le CNRS, contre 398 l'année précédente (-6 %). Si 92 % des départs définitifs sont dus aux retraites chez les chercheurs, la proportion est un peu plus faible chez les IT, qui partent donc un peu plus souvent pour d'autres motifs (11 % d'autres départs définitifs). Ainsi, ce sont 333 départs en retraite qui sont à décompter cette année, dont 30 pour invalidité ou jouissance immédiate.

Au sein des types de départs en retraite, la population des IT se comporte également un peu différemment des chercheurs, puisqu'ils partent moins fréquemment pour « limite d'âge » (31 % des départs retraites IT contre plus de 53 % pour les chercheurs), et plus souvent avant l'âge légal (16,5 % contre à peine 3 % chez les chercheurs). L'âge moyen de départ à la retraite n'a pratiquement pas bougé pour les hommes IT entre 2012 et 2015 (de 62,9 à 63,6 ans), tandis qu'il est passé de 63,3 ans en 2012 à 62,9 ans en 2015 pour les femmes.

Tabl. 88 – Départs définitifs des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par catégorie fonction publique (CFP)

MOTIF	A+				A				B				C				TOTAL			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Retraite avant âge légal		1	1	100,0 %	13	11	24	45,8 %	11	17	28	60,7 %	1	1	2	50,0 %	25	30	55	54,5 %
– dont jouissance immédiate						1	1	100,0 %		1	1	100,0 %						2	2	100,0 %
– dont invalidité		1	1	100,0 %	2	2	4	50,0 %	1	9	10	90,0 %	1	1	2	50,0 %	4	13	17	76,5 %
Retraite	5	6	11	54,5 %	32	49	81	60,5 %	13	27	40	67,5 %	3	5	8	62,5 %	53	87	140	62,1 %
– dont jouissance immédiate						1	1	100,0 %						1	1	100,0 %		2	2	100,0 %
– dont invalidité					2	2	4	50,0 %		5	5	100,0 %					2	7	9	77,8 %
Retraite pour limite d'âge	6	3	9	33,3 %	42	37	79	46,8 %	5	9	14	64,3 %		1	1	100,0 %	53	50	103	48,5 %
Retraite après limite d'âge	3	2	5	40,0 %	18	9	27	33,3 %	1	1	2	50,0 %		1	1	100,0 %	22	13	35	37,1 %
Total retraites	14	12	26	46,2 %	105	106	211	50,2 %	30	54	84	64,3 %	4	8	12	66,7 %	153	180	333	54,1 %
Décès	1		1	0,0 %	8	3	11	27,3 %	7	5	12	41,7 %	1		1	0,0 %	17	8	25	32,0 %
Démission						1	1	100,0 %	1	2	3	66,7 %	1		1	0,0 %	2	3	5	60,0 %
Fin d'accueil					5	1	6	16,7 %	1		1	0,0 %					6	1	7	14,3 %
Intégration autre organisme	1		1	0,0 %										1	1	100,0 %	1	1	2	50,0 %
Licenciement					1		1	0,0 %									1		1	0,0 %
Total autres motifs	2		2	0,0 %	14	5	19	26,3 %	9	7	16	43,8 %	2	1	3	33,3 %	27	13	40	32,5 %
TOTAL	16	12	28	42,9 %	119	111	230	48,3 %	39	61	100	61,0 %	6	9	15	60,0 %	180	193	373	51,7 %

Il faut noter que la part des retraites sur l'ensemble des départs définitifs augmente avec la CFP. Ainsi, les agents de catégorie B et C sont 83 % à avoir définitivement quitté l'établissement pour cause de retraite (96/115), ce qui est le cas de 92 % de ceux de catégorie A (211/230) et de tous les agents de catégorie A+ ou presque (26/28).

Tabl. 89 – Âge moyen des ingénieur-e-s et technicien-ne-s au départ par population

MOTIF	INGÉNIEURS						TECHNICIENS						TOTAL		
	A+			A			B			C			H	F	Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Retraite avant âge légal		57,4	57,4	60,0	60,6	60,3	60,2	57,2	58,4	45,9	56,9	51,4	59,5	58,4	58,9
– dont jouissance immédiate					59,6	59,6		59,3	59,3					59,5	59,5
– dont invalidité		57,4	57,4	55,9	60,4	58,2	60,4	54,5	55,1	45,9	56,9	51,4	54,5	55,8	55,5
Retraite	63,0	63,1	63,1	62,9	63,1	63,0	63,1	62,5	62,7	63,2	62,6	62,8	63,0	62,9	62,9
– dont jouissance immédiate					62,8	62,8								62,8	62,8
– dont invalidité				62,7	62,9	62,8		62,1	62,1	62,2		62,2	62,5	62,3	62,4
Retraite pour limite d'âge	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0	65,0		65,0	65,0	65,0	65,0	65,0
Retraite après limite d'âge	67,0	66,0	66,6	66,0	65,4	65,8	66,0	66,0	66,0		66,0	66,0	66,1	65,6	65,9
Total retraites	64,7	63,6	64,2	63,9	63,7	63,8	62,5	61,3	61,7	58,9	62,6	61,4	63,6	62,9	63,2
Total autres motifs	51,2		51,2	48,7	51,4	49,4	53,4	49,3	51,6	51,0	52,4	51,5	50,6	50,4	50,5
TOTAL	63,0	63,3	63,1	62,1	63,2	62,6	60,4	59,9	60,1	56,3	61,5	59,4	62,4	62,4	62,4

Tabl. 90 – Départs définitifs d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par famille professionnelle (FP)

BAP	FP	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA FP(*)
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	AA	21	71,4 %	3	33,3 %	24	66,7 %	1,6 %
	AB	6	50,0 %	1	0,0 %	7	42,9 %	2,5 %
	AD	1	0,0 %	1	0,0 %	2	0,0 %	5,6 %
B	BC	6	66,7 %			6	66,7 %	1,9 %
	BD	2	50,0 %			2	50,0 %	1,7 %
	BE	3	66,7 %	2	0,0 %	5	40,0 %	1,3 %
	BF	4	25,0 %			4	25,0 %	2,1 %
C	CB	24	20,8 %	3	0,0 %	27	18,5 %	2,0 %
	CD	14	7,1 %			14	7,1 %	2,3 %
	CE	12	0,0 %	1	0,0 %	13	0,0 %	2,5 %
D	CF	1	0,0 %			1	0,0 %	10,0 %
	DA	20	35,0 %			20	35,0 %	16,9 %
	DB	3	0,0 %	1	0,0 %	4	0,0 %	5,3 %
E	DC	7	71,4 %			7	71,4 %	7,4 %
	DD	2	100,0 %			2	100,0 %	2,9 %
	DE	6	50,0 %			6	50,0 %	5,8 %
	EA	2	50,0 %	1	0,0 %	3	33,3 %	2,0 %
	EB	13	23,1 %	2	0,0 %	15	20,0 %	2,2 %
	EC	9	22,2 %	3	0,0 %	12	16,7 %	1,6 %
	EE	5	40,0 %	1	0,0 %	6	33,3 %	2,0 %
F	EX	2	50,0 %	1	0,0 %	3	33,3 %	1,9 %
	FA	25	76,0 %	2	100,0 %	27	77,8 %	5,2 %
	FB	7	71,4 %			7	71,4 %	4,1 %
	FC	12	91,7 %	1	0,0 %	13	84,6 %	7,0 %
	FD	3	33,3 %	1	100,0 %	4	50,0 %	4,2 %

BAP	FP	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE LA FP(*)
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
G	GA	10	0,0 %	2	0,0 %	12	0,0 %	4,9 %
	GB	7	14,3 %			7	14,3 %	5,0 %
	GX	2	0,0 %			2	0,0 %	1,3 %
J	JA	1	100,0 %	1	0,0 %	2	50,0 %	1,6 %
	JC	21	52,4 %	4	25,0 %	25	48,0 %	5,0 %
	JD	3	100,0 %	2	100,0 %	5	100,0 %	1,5 %
	JE	1	100,0 %			1	100,0 %	3,1 %
	JF	27	74,1 %	1	100,0 %	28	75,0 %	3,5 %
	JX	51	96,1 %	6	83,3 %	57	94,7 %	2,8 %
TOTAL		333	54,1 %	40	32,5 %	373	51,7 %	1,5 %

(*) Effectif au 31/12/2014.

Parmi les 373 départs définitifs d'IT, 21 % ont concerné l'INSHS et 20 % les RC (voir tabl. 91). Si 2,8 % des effectifs IT payés au 31 décembre 2014 ont quitté le CNRS au cours de l'année 2015 (373/13 511), la proportion est nettement supérieure à l'INSHS, puisqu'elle atteint 5,3 %. Dans un contexte de départs en retraite en recul à l'échelle de l'établissement – et dont dépendent les recrutements à venir –, seuls les RC, l'INS2I, l'INEE et l'INSHS voient leurs départs en retraite IT augmenter : respectivement +13, +6, +5 et +3 par rapport à 2014. Il faut enfin noter, même si les effectifs sont faibles, la proportion plus élevée d'autres départs que retraite à l'INEE et l'INSMI (respectivement 22 % et 20 %), et dans une moindre mesure à l'INSU (18 %) et dans les RC (15 %). La part des femmes parmi les départs définitifs est par ailleurs légèrement supérieure à celle parmi les effectifs IT (51,7 % contre 50,6 % globalement) et cet effet est particulièrement marqué à l'INS2I et l'INEE.

Tabl. 91 – Départs définitifs d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par circonstance regroupée et par institut

INSTITUT	RETRAITE		AUTRE DÉPART		TOTAL		% DE DÉPARTS PAR RAPPORT À L'EFFECTIF DE L'INSTITUT(*)
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	35	62,9 %	3	0,0 %	38	57,9 %	1,7 %
INC	33	57,6 %	4	75,0 %	37	59,5 %	2,5 %
INEE	14	64,3 %	4	50,0 %	18	61,1 %	2,8 %
INSHS	74	58,1 %	3	0,0 %	77	55,8 %	5,3 %
INS2I	15	60,0 %	1	100,0 %	16	62,5 %	3,4 %
INSIS	23	34,8 %	2	0,0 %	25	32,0 %	2,7 %
INSMI	4	25,0 %	1	0,0 %	5	20,0 %	2,3 %
INP	13	61,5 %	2	0,0 %	15	53,3 %	1,4 %
IN2P3	31	25,8 %	3	33,3 %	34	26,5 %	2,6 %
INSU	27	48,1 %	6	33,3 %	33	45,5 %	2,2 %
RC	64	62,5 %	11	36,4 %	75	58,7 %	3,2 %
TOTAL	333	54,1 %	40	32,5 %	373	51,7 %	2,7 %

(*) Effectif au 31/12/2014.

Départs temporaires

989 ingénieurs et techniciens sont en situation de mobilité sortante au 31 décembre 2015. 55 ingénieurs, dont 7 nouveaux en 2015, et 18 techniciens, dont 1 nouveau en 2015, sont mis à disposition au 31 décembre 2015, un effectif en baisse par rapport au 31 décembre 2011 (135, soit -46 %). 364 ingénieurs, dont 80 nouveaux dans l'année, et 105 techniciens, dont 30 nouveaux, sont en détachement au 31 décembre 2015, un volume légèrement supé-

rieur à celui de 2011 (450, soit +4 %). Enfin, la disponibilité concerne 297 ingénieurs, dont 51 nouveaux sur l'année, et 146 techniciens, dont 16 nouveaux au 31 décembre 2015, un effectif identique à celui de 2011. 4 IT sont dans la position hors cadre : une femme dans une administration, une autre au sein d'un groupement d'intérêt public (GIP), et 2 hommes au sein d'organismes internationaux.

La dispersion des IT CNRS au sein des différents organismes d'accueil est moins marquée pour la mise à disposition que pour le détachement. En effet, les 73 IT CNRS en mise à disposition exercent dans 32 organismes différents. 20 organismes ne comptent qu'un agent CNRS en mise à disposition, 11 organismes en comptent entre 2 et 5, 1 en compte plus de 10 (Institut Paul Émile Victor). Les 469 IT en détachement exercent dans 246 organismes différents, dont 176 (71 %) ne comptent qu'un seul agent CNRS en détachement et 68 organismes en comptent entre 2 et 10. Seuls 2 organismes se voient affecter plus de 10 IT détachés du CNRS (Synchrotron Soleil et MENESR).

La majorité des IT sont en mobilité externe au sein d'organismes d'enseignement et de recherche français (78 % des mises à disposition soit 57 agents, et 66 % des détachements soit 311 agents). Les femmes sont concernées par 45 % des mises à disposition (33 sur 73), et par 55 % des détachements (259 sur 469).

294 disponibilités sur les 443 totales de personnels IT, soit les deux-tiers, sont des disponibilités pour convenances personnelles, prises à 58,8 % par des hommes (voir tabl. 94). Une centaine de disponibilités ont pour motivation le suivi d'un conjoint, et ces dernières sont prises majoritairement par des femmes (67,3 %), tout comme le sont les 27 disponibilités prises pour élever un enfant de moins de 8 ans (81,5 %). À signaler que 7 IT – 6 hommes et 1 femme – sont en disponibilité pour création d'entreprise ou « entreprise valorisation recherche ».

Tabl. 92 – Mises à disposition et détachements d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par organisme d'accueil

ORGANISME D'ACCUEIL	INGÉNIEURS								TECHNICIENS								TOTAL							
	MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT				MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT				MISE À DISPOSITION				DÉTACHEMENT			
	A+		A		A+		A		B		C		B		C		H		F		Total		% F	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
Ministère	2	50,0 %	3	100,0 %	22	50,0 %	69	59,4 %	2	100,0 %			27	66,7 %	3	66,7 %	1	6	7	85,7 %	49	72	121	59,5 %
Enseignement et recherche (France)	13	15,4 %	25	32,0 %	48	47,9 %	102	62,7 %	12	50,0 %			36	63,9 %	4	50,0 %	34	16	50	32,0 %	78	112	190	58,9 %
Enseignement et recherche (Étranger)	2	0,0 %	1	0,0 %	18	22,2 %	13	38,5 %					1	100,0 %			3		3	0,0 %	22	10	32	31,3 %
Entreprise (France)	1	0,0 %			13	15,4 %	15	6,7 %					5	40,0 %			1		1	0,0 %	28	5	33	15,2 %
Entreprise (Étranger)					1	100,0 %	1	0,0 %													1	1	2	50,0 %
Organisme public (France)	3	100,0 %	1	100,0 %	9	33,3 %	26	65,4 %	2	100,0 %	2	100,0 %	13	53,8 %				8	8	100,0 %	21	27	48	56,3 %
Organisme public (Étranger)			3	66,7 %	2	50,0 %	1	100,0 %					2				1	2	3	66,7 %	1	4	5	80,0 %
Collectivité locale			1	100,0 %	6	66,7 %	18	61,1 %					12	91,7 %	2	100,0 %		1	1	100,0 %	10	28	38	73,7 %
TOTAL	21	28,6 %	34	44,1 %	119	41,2 %	245	57,1 %	16	62,5 %	2	100,0 %	96	66,7 %	9	66,7 %	40	33	73	45,2 %	210	259	469	55,2 %
<i>Dont nouvelles positions sur 2015</i>	<i>2</i>	<i>0,0 %</i>	<i>5</i>	<i>20,0 %</i>	<i>19</i>	<i>26,3 %</i>	<i>61</i>	<i>62,3 %</i>	<i>1</i>	<i>0,0 %</i>			<i>27</i>	<i>59,3 %</i>	<i>3</i>	<i>33,3 %</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>12,5 %</i>	<i>50</i>	<i>60</i>	<i>110</i>	<i>54,5 %</i>

Tabl. 93 – Principaux organismes d'accueil des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2015

ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN MISE À DISPOSITION	% F	ORGANISME D'ACCUEIL	EFFECTIF IT EN DÉTACHEMENT	% F
Institut polaire français Paul-Émile Victor	27	33,3 %	Synchrotron Soleil	32	15,6 %
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	4	100,0 %	Ministère de l'Éducation nationale	26	76,9 %
Commission européenne	3	66,7 %	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	8	25,0 %
Académie des technologies	3	100,0 %	Ministère des Affaires étrangères	8	37,5 %
Arronax	3	0,0 %	Météo-France	8	37,5 %
GIP Renater	3	0,0 %	Université Aix-Marseille	7	28,6 %
Université Rennes 1	2	50,0 %	Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi	7	85,7 %
Académie des sciences – Institut de France	2	100,0 %	Centre d'études de l'emploi	7	71,4 %
Association des anciens et amis du CNRS	2	100,0 %	Agence nationale de la recherche	6	50,0 %
Université Aix-Marseille	2	0,0 %	IRD	6	50,0 %
FCS Campus Paris-Saclay	2	100,0 %	Université Paris-Diderot	6	66,7 %
			Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer et des Collectivités territoriales	6	83,3 %
			Ministère de la Défense	6	50,0 %
			INSERM	6	50,0 %
			Météo-France Toulouse	5	40,0 %
			Ministère de la Santé	5	40,0 %
			Ministère de la Justice	5	60,0 %
			Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt	5	100,0 %
			Université Montpellier	5	60,0 %
			INRIA	5	20,0 %

Tabl. 94 – Disponibilités des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par corps au 31 décembre 2015

MOTIF	INGÉNIEURS									TECHNICIENS						TOTAL			
	IR			IE			AI			T			ATR						
	A+			A						B			C						
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	Total	% F
Création d'entreprise	1	1	50,0 %	1		0,0 %	1		0,0 %							3	1	4	25,0 %
Entreprise valorisation recherche	2		0,0 %	1		0,0 %										3		3	0,0 %
Étude ou recherche	1	2	66,7 %				1		0,0 %							2	2	4	50,0 %
Convenance personnelle	44	10	18,5 %	52	40	43,5 %	41	18	30,5 %	28	41	59,4 %	8	12	60,0 %	173	121	294	41,2 %
Soins à donner au conjoint ou à l'enfant				1	1	50,0 %					4	100,0 %		1	100,0 %	1	6	7	85,7 %
Élever un enfant de moins de 8 ans	3	2	40,0 %	1	7	87,5 %	1	5	83,3 %		5	100,0 %		3	100,0 %	5	22	27	81,5 %
Suivre son conjoint	7	11	61,1 %	10	12	54,5 %	9	11	55,0 %	7	32	82,1 %		2	100,0 %	33	68	101	67,3 %
Instance de réintégration										2		0,0 %		1	100,0 %	2	1	3	33,3 %
TOTAL	58	26	31,0 %	66	60	47,6 %	53	34	39,1 %	37	82	68,9 %	8	19	70,4 %	222	221	443	49,9 %
<i>Dont nouvelles disponibilités sur 2015</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>53,3 %</i>	<i>7</i>	<i>11</i>	<i>61,1 %</i>	<i>13</i>	<i>5</i>	<i>27,8 %</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>73,3 %</i>		<i>1</i>	<i>100,0 %</i>	<i>31</i>	<i>36</i>	<i>67</i>	<i>53,7 %</i>

Départs des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s**Tabl. 95 – Personnels contractuels IT sortis au cours de l'année, selon le motif de la sortie**

MOTIF	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Fin de contrat	1 401	1 317	2 718	48,5 %
Démission	138	135	273	49,5 %
TOTAL	1 539	1 452	2 991	48,5 %

2 991 IT contractuels sont sortis des effectifs contractuels au cours de l'année 2015, en grande majorité pour cause de fin de contrat. Parmi ces fins de contrat, il faut noter que 6 agents ont été lauréats d'un EPR lors de la 3^e campagne de concours réservés et 183 agents ont réussi un concours externe lors de la campagne 2015. Par ailleurs, 273 agents ont démissionné au cours de l'année.

1.4 – Promotions**1.4.1 • Chercheur-e-s****Tabl. 96 – Avancements de grade des chercheur-e-s et part des directeurs/trices d'unité (DU)**

GRADE	PROMOUVABLES					CANDIDATS					PROMUS				
	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU	H	F	Total	% F	% DU
DRCE1 --> DRCE2	117	14	131	10,7 %	24,4 %	50	4	54	7,4 %	14,8 %	21	3	24	12,5 %	16,7 %
DR1 --> DRCE1	1 016	312	1 328	23,5 %	17,7 %	269	63	332	19,0 %	20,2 %	29	7	36	19,4 %	22,2 %
DR2 --> DR1	1 609	668	2 277	29,3 %	7,6 %	559	201	760	26,4 %	11,2 %	139	58	197	29,4 %	18,8 %
TOTAL DR	2 742	994	3 736	26,6 %	11,8 %	878	268	1 146	23,4 %	14,0 %	189	68	257	26,5 %	19,1 %
CR2 --> CR1	215	109	324	33,6 %	0,0 %	187	87	274	31,8 %	0,0 %	183	86	269	32,0 %	0,0 %

Avec 526 avancements au total prononcés lors de la campagne 2015, le volume est identique par rapport à 2014 (527) ; la répartition par corps est elle aussi similaire à celle de l'an passé : 51 % ont concerné les passages CR2 vers CR1, 37 % les passages DR2 vers DR1. Il faut noter que les accès DRCE concernent une soixantaine de promus, soit une augmentation de 20 % par rapport à l'année dernière. Les femmes représentent toujours un peu moins d'un tiers des promus CR1 et plus du

quart des promus DR1 et DRCE. Cette proportion correspond à l'identique de la proportion des femmes promouvables, pour autant elles ne représentent que 23 % des candidats. Parmi les 197 promotions DR1 et les 60 promotions DRCE, 49 concernent des DU en fonction en décembre 2015 : 37 en DR1 et 12 en DRCE, soit 19 % des promotions DR1 et DRCE. À noter que les DU représentent 12 % des promouvables DR1 et DRCE, et 14 % des candidats.

Tabl. 97 – Concours directeurs/trices de recherche 2^e classe (DR2)

GRADE	ADMIS À CONCOURIR				ADMISSIBLES				ADMIS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR2 par concours (lauréats internes)	809	370	1 179	31,4 %	225	115	340	33,8 %	160	83	243	34,2 %

85 % des promouvables CR2 ont candidaté à l'accès CR1 (274/324) ; la quasi-totalité ayant été finalement promue (1 269/274 soit 98 %). C'est pour l'accès DRCE1 que les rapports candidats/promouvables et promus/candidats sont les moins élevés : seuls 1 candidat sur 4 promouvables à l'accès à ce grade (332/1 328) et 1 chercheur sur 10 candidats sont finalement promus (36/332). Notons que parmi les 526 chercheurs promus, il y avait 1 femme promue CR1 en congé parental et 6 autres agents étaient en position de détachement : 3 promus CR1 (2 hommes et 1 femme), 2 promus DR1 (2 hommes) et 1 homme promu DRCE2.

La part de femmes parmi les chercheurs promus (29,3 %) est globalement en légère baisse par rapport à 2014 (30,9 %). Si la part de femmes parmi les promus DR1 est plus forte en 2015 qu'en 2014 (29,4 % contre 27,6 %), on note une diminution (-9 points) dans les promotions DRCE (17 % de femmes par rapport à 26 % en 2014).

243 chercheurs CNRS ont par ailleurs accédé au corps des DR2 par voie de concours, dont 12 DU (10 hommes et 2 femmes) en fonction en décembre 2015, soit 5 %. Ils étaient 2 % des admis à concourir et 4 % des admissibles. Cette année, la part de femmes parmi les candidats a légèrement augmenté (31,4 %), alors qu'elle diminuait depuis 2011 (respectivement 34,2 %, 32,7 %, 32,4 % et 31 % en 2014).

En comptant les avancements et les lauréats internes de concours DR2, 769 chercheurs ont changé de grade au cours de l'année 2015, dont 30,8 % de femmes ; un taux global en augmentation par rapport aux années précédentes (32 % en 2014, 28,1 % en 2013 et 30 % en 2012). On trouve toutefois des disparités importantes selon les instituts. Malgré 10 candidatures, aucune femme n'a accédé au grade DR2 en section 1 (interactions, particules, noyaux du laboratoire au cosmos). (Cf. tabl. 101.)

Tabl. 98 – Promu-e-s par institut

INSTITUT	AVANCEMENTS		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	99	28,3 %	60	48,3 %	159	35,8 %	42,5 %
INC	66	30,3 %	31	29,0 %	97	29,9 %	33,1 %
INEE	28	32,1 %	12	33,3 %	40	32,5 %	37,2 %
INSHS	88	37,5 %	35	54,3 %	123	42,3 %	46,9 %
INS2I	36	33,3 %	16	18,8 %	52	28,8 %	22,4 %
INSIS	45	26,7 %	22	18,2 %	67	23,9 %	22,6 %
INSMI	22	22,7 %	7	14,3 %	29	20,7 %	17,1 %
INP	62	21,0 %	26	19,2 %	88	20,5 %	21,2 %
IN2P3	27	22,2 %	11	18,2 %	38	21,1 %	26,1 %
INSU	46	30,4 %	21	28,6 %	67	29,9 %	28,5 %
RC	7	28,6 %	2	50,0 %	9	33,3 %	44,1 %
TOTAL	526	29,3 %	243	34,2 %	769	30,8 %	33,6 %

Tabl. 99 – Promu-e-s par délégation régionale

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS		CONCOURS DR2 (LAURÉATS INTERNES)		TOTAL		% F CH CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France	223	30,5 %	93	36,6%	316	32,3%	36,4 %
– Paris-Villejuif	73	45,2 %	37	54,1%	110	48,2%	45,1 %
– Paris B	61	19,7 %	20	20,0%	81	19,8%	30,2 %
– Sud	51	29,4 %	17	29,4%	68	29,4%	33,5 %
– Ouest et Nord	33	21,2 %	17	29,4%	50	24,0%	32,8 %
– Paris Michel-Ange	5	20,0 %	2	0,0%	7	14,3%	28,1 %
Centre-Est	13	30,8 %	2	0,0%	15	26,7%	24,8 %
Rhône Auvergne	28	35,7 %	25	48,0%	53	41,5%	34,4 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	10	30,0 %	10	30,0%	20	30,0%	30,9 %
Alsace	22	31,8 %	15	26,7%	37	29,7%	32,5 %
Alpes	52	30,8 %	15	13,3%	67	26,9%	28,2 %
Provence et Corse	37	29,7 %	16	31,3%	53	30,2%	34,0 %
Languedoc-Roussillon	33	21,2 %	14	42,9%	47	27,7%	33,6 %
Midi-Pyrénées	34	35,3 %	17	29,4%	51	33,3%	34,4 %
Aquitaine	24	20,8 %	11	18,2%	35	20,0%	28,6 %
Bretagne et Pays de la Loire	19	21,1 %	8	37,5%	27	25,9%	29,7 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	15	20,0 %	8	37,5%	23	26,1%	27,7 %
Normandie	8	12,5 %	2	100,0%	10	30,0%	26,2 %
Côte d'Azur	8	37,5 %	7	28,6%	15	33,3%	35,2 %
TOTAL	526	29,3 %	243	34,2%	769	30,8%	33,6 %

Tabl. 100 – Avancements de grade par section

SECTION	CR2 --> CR1			DR2 --> DR1			DR1 --> DRCE1			DRCE1 --> DRCE2			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
1	Promouvables	11	4	15	65	19	84	48	6	54	6		6	130	29	159	18,2 %
	Candidats	10	4	14	27	4	31	15	1	16	4		4	56	9	65	13,8 %
	Promus	10	4	14	8	1	9	2		2	1		1	21	5	26	19,2 %
2	Promouvables	8	2	10	46	6	52	42	3	45	6		6	102	11	113	9,7 %
	Candidats	5		5	21	3	24	18	1	19	2		2	46	4	50	8,0 %
	Promus	5		5	5	1	6	1		1	1		1	12	1	13	7,7 %
3	Promouvables	6	1	7	47	11	58	37	7	44	2	1	3	92	20	112	17,9 %
	Candidats	6		6	19	4	23	11	1	12	1		1	37	5	42	11,9 %
	Promus	6		6	5	1	6		1	1	1		1	12	2	14	14,3 %
4	Promouvables	7	1	8	47	16	63	30	7	37	6		6	90	24	114	21,1 %
	Candidats	7		7	17	7	24	8	4	12	2		2	34	11	45	24,4 %
	Promus	7		7	4	1	5	2		2	2		2	15	1	16	6,3 %
5	Promouvables	5	2	7	54	12	66	27	8	35	3		3	89	22	111	19,8 %
	Candidats	5	2	7	19	3	22	3	1	4				27	6	33	18,2 %
	Promus	5	1	6	3	2	5	1		1				9	3	12	25,0 %
6	Promouvables	8	5	13	46	12	58	20	7	27	4		4	78	24	102	23,5 %
	Candidats	7	5	12	17	2	19	5		5	2		2	31	7	38	18,4 %
	Promus	7	5	12	4	1	5	1		1	1		1	13	6	19	31,6 %

SECTION	CR2 --> CR1			DR2 --> DR1			DR1 --> DRCE1			DRCE1 --> DRCE2			TOTAL				
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F	
7	Promouvables	9	6	15	37	7	44	24	8	32	4		4	74	21	95	22,1 %
	Candidats	9	6	15	13	4	17	9	1	10	1		1	32	11	43	25,6 %
	Promus	9	6	15	3	2	5	1		1				13	8	21	38,1 %
8	Promouvables	10	1	11	53	11	64	34	9	43	6		6	103	21	124	16,9 %
	Candidats	8	1	9	20	5	25	9		9	3		3	40	6	46	13,0 %
	Promus	8	1	9	6	1	7	1		1	1		1	16	2	18	11,1 %
9	Promouvables	6		6	41	3	44	29	3	32				76	6	82	7,3 %
	Candidats	5		5	12	1	13	9		9				26	1	27	3,7 %
	Promus	5		5	2	1	3	1		1				8	1	9	11,1 %
10	Promouvables	5	4	9	69	20	89	44	12	56	4		4	122	36	158	22,8 %
	Candidats	5	3	8	16	10	26	12	2	14	2		2	35	15	50	30,0 %
	Promus	5	3	8	4	3	7	1	1	2	2		2	12	7	19	36,8 %
11	Promouvables	4	4	8	47	17	64	32	5	37	2		2	85	26	111	23,4 %
	Candidats	3	4	7	16	3	19	6		6	1		1	26	7	33	21,2 %
	Promus	3	4	7	4	1	5				1		1	8	5	13	38,5 %
12	Promouvables	4	1	5	38	12	50	20	6	26	1		1	63	19	82	23,2 %
	Candidats	4	1	5	9	3	12	3	2	5				16	6	22	27,3 %
	Promus	4	1	5	4	1	5			1				8	3	11	27,3 %
13	Promouvables	6	3	9	47	28	75	23	9	32	1		1	77	40	117	34,2 %
	Candidats	5	2	7	15	5	20	5	2	7				25	9	34	26,5 %
	Promus	5	2	7	4	1	5	1		1				10	3	13	23,1 %
14	Promouvables	5	3	8	43	29	72	29	6	35	3		3	80	38	118	32,2 %
	Candidats	4	3	7	11	8	19	4	2	6	2		2	21	13	34	38,2 %
	Promus	4	3	7	2	3	5	1		1	1		1	8	6	14	42,9 %
15	Promouvables	1	4	5	57	11	68	29	9	38	1	1	2	88	25	113	22,1 %
	Candidats	1	4	5	21	2	23	8		8				30	6	36	16,7 %
	Promus	1	4	5	4	1	5	1		1				6	5	11	45,5 %
16	Promouvables	5		5	41	32	73	25	13	38	1	1	2	72	46	118	39,0 %
	Candidats	4		4	11	7	18	4	1	5				19	8	27	29,6 %
	Promus	4		4	4	1	5	1		1				9	1	10	10,0 %
17	Promouvables	2	2	4	50	13	63	28	9	37	4	1	5	84	25	109	22,9 %
	Candidats	2	2	4	26	7	33	6	2	8		1	1	34	12	46	26,1 %
	Promus	2	2	4	4	2	6	1	1	2				7	5	12	41,7 %
18	Promouvables	3	6	9	54	14	68	40	8	48	6		6	103	28	131	21,4 %
	Candidats	2	5	7	22	5	27	8	1	9	4		4	36	11	47	23,4 %
	Promus	2	5	7	3	3	6	1		1	1		1	7	8	15	53,3 %
19	Promouvables	4	3	7	45	21	66	30	9	39	3	1	4	82	34	116	29,3 %
	Candidats	3	2	5	17	8	25	12	3	15	2		2	34	13	47	27,7 %
	Promus	2	2	4	5	1	6	1		1	1		1	9	3	12	25,0 %
20	Promouvables	4	3	7	59	28	87	31	8	39	5		5	99	39	138	28,3 %
	Candidats	3	2	5	15	10	25	5	4	9	3		3	26	16	42	38,1 %
	Promus	3	2	5	4	3	7	1		1	1		1	9	5	14	35,7 %
21	Promouvables	3	2	5	62	23	85	34	12	46	2		2	101	37	138	26,8 %
	Candidats	3	2	5	15	3	18	8	2	10				26	7	33	21,2 %
	Promus	3	2	5	5	1	6	2		2				10	3	13	23,1 %

SECTION		CR2 --> CR1			DR2 --> DR1			DR1 --> DRCE1			DRCE1 --> DRCE2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
22	Promouvables	9	3	12	55	37	92	30	12	42	2	1	3	96	53	149	35,6 %
	Candidats	7	2	9	14	7	21	4	1	5	1		1	26	10	36	27,8 %
	Promus	6	2	8	5	1	6	1		1	1		1	13	3	16	18,8 %
23	Promouvables	4	1	5	34	19	53	22	8	30		1	1	60	29	89	32,6 %
	Candidats	4	1	5	8	3	11	6	1	7				18	5	23	21,7 %
	Promus	4	1	5	5	1	6	1		1				10	2	12	16,7 %
24	Promouvables		1	1	35	29	64	15	7	22	2		2	52	37	89	41,6 %
	Candidats		1	1	9	6	15	3	1	4	1		1	13	8	21	38,1 %
	Promus		1	1	1	1	2							1	2	3	66,7 %
25	Promouvables	6	1	7	43	19	62	37	6	43	4		4	90	26	116	22,4 %
	Candidats	5	1	6	8	2	10	5	2	7	2		2	20	5	25	20,0 %
	Promus	5	1	6	3	2	5				1		1	9	3	12	25,0 %
26	Promouvables	3	4	7	40	19	59	25	11	36	4		4	72	34	106	32,1 %
	Candidats	3	2	5	15	7	22	9		9	2		2	29	9	38	23,7 %
	Promus	3	2	5	2	3	5	1		1	1		1	7	5	12	41,7 %
27	Promouvables	1	1	2	31	18	49	24	9	33	2	2	4	58	30	88	34,1 %
	Candidats	1	1	2	11	3	14	4	1	5	1	1	2	17	6	23	26,1 %
	Promus	1	1	2	4		4					1	1	5	2	7	28,6 %
28	Promouvables	3	3	6	26	18	44	22	6	28	3		3	54	27	81	33,3 %
	Candidats	3	3	6	8	4	12	4	1	5	1		1	16	8	24	33,3 %
	Promus	2	3	5	2	2	4		1	1				4	6	10	60,0 %
29	Promouvables	9	3	12	35	11	46	21	6	27	8		8	73	20	93	21,5 %
	Candidats	8	3	11	12		12	6	1	7	2		2	28	4	32	12,5 %
	Promus	8	3	11	5		5				1		1	14	3	17	17,6 %
30	Promouvables	8	1	9	24	11	35	18	8	26	2		2	52	20	72	27,8 %
	Candidats	8	1	9	8	6	14	2	2	4	2		2	20	9	29	31,0 %
	Promus	8	1	9	2	2	4		1	1	1		1	11	4	15	26,7 %
31	Promouvables	5	2	7	18	13	31	7	4	11	1	1	2	31	20	51	39,2 %
	Candidats	4	1	5	9	3	12	3		3				16	4	20	20,0 %
	Promus	3	1	4	2		2							5	1	6	16,7 %
32	Promouvables	3	4	7	24	16	40	10	9	19				37	29	66	43,9 %
	Candidats	3	2	5	13	8	21	4	2	6				20	12	32	37,5 %
	Promus	3	2	5	2	3	5							5	5	10	50,0 %
33	Promouvables	4	4	8	13	9	22	14	3	17	2		2	33	16	49	32,7 %
	Candidats	4	3	7	2	3	5	6	1	7	2		2	14	7	21	33,3 %
	Promus	4	3	7		1	1				1		1	5	4	9	44,4 %
34	Promouvables	5	3	8	11	21	32	3	6	9				19	30	49	61,2 %
	Candidats	4	3	7	4	7	11	1	2	3				9	12	21	57,1 %
	Promus	4	3	7	2	1	3	1		1				7	4	11	36,4 %
35	Promouvables	4	1	5	21	9	30	13	10	23	1	1	2	39	21	60	35,0 %
	Candidats	4	1	5	10	5	15	3	3	6				17	9	26	34,6 %
	Promus	4	1	5	2	1	3							6	2	8	25,0 %
36	Promouvables	5	3	8	24	15	39	10	6	16	2		2	41	24	65	36,9 %
	Candidats	4	3	7	9	10	19	4	1	5	1		1	18	14	32	43,8 %
	Promus	4	3	7	3	1	4							7	4	11	36,4 %

SECTION		CR2 --> CR1			DR2 --> DR1			DR1 --> DRCE1			DRCE1 --> DRCE2			TOTAL			
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	% F
37	Promouvables	4	5	9	31	8	39	17	1	18	3	1	4	55	15	70	21,4 %
	Candidats	3	3	6	10	3	13	8		8		1	1	21	7	28	25,0 %
	Promus	3	3	6	2	1	3	1		1		1	1	6	5	11	45,5 %
38	Promouvables	3	2	5	10	12	22	5	5	10				18	19	37	51,4 %
	Candidats	3	2	5	3	3	6	3	3	6				9	8	17	47,1 %
	Promus	3	2	5		2	2							3	4	7	57,1 %
39	Promouvables	3	3	6	9	9	18	11	6	17				23	18	41	43,9 %
	Candidats	3	1	4	3	4	7	2	1	3				8	6	14	42,9 %
	Promus	3	1	4		2	2		1	1				3	4	7	57,1 %
40	Promouvables	5	3	8	24	11	35	14	8	22	1	1	2	44	23	67	34,3 %
	Candidats	5	3	8	16	4	20	3	2	5	1		1	25	9	34	26,5 %
	Promus	5	3	8	5		5	1		1				11	3	14	21,4 %
41	Promouvables	15	4	19	48	11	59	38	13	51	8	1	9	109	29	138	21,0 %
	Candidats	10	2	12	22	6	28	15	5	20	5	1	6	52	14	66	21,2 %
	Promus	10	2	12	5	2	7	1		1	1	1	2	17	5	22	22,7 %
CID 50	Promouvables				5	8	13	4	4	8	2		2	11	12	23	52,2 %
	Candidats				6	3	9	6	3	9				12	6	18	33,3 %
	Promus							1		1				1		1	0,0 %
TOTAL	PROMOUVABLES	215	109	324	1 609	668	2 277	1 016	312	1 328	117	14	131	2 957	1 103	4 060	27,2 %
	CANDIDATS	187	87	274	559	201	760	269	63	332	50	4	54	1 065	355	1 420	25,0 %
	PROMUS	183	86	269	139	58	197	29	7	36	21	3	24	372	154	526	29,3 %

Tabl. 101 – Lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2^e classe (DR2) par section

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
1	Admis à concourir	38	10	48	20,8 %
	Admissibles	11		11	0,0 %
	Lauréats	9		9	0,0 %
2	Admis à concourir	26	4	30	13,3 %
	Admissibles	8	1	9	11,1 %
	Lauréats	4	1	5	20,0 %
3	Admis à concourir	20	4	24	16,7 %
	Admissibles	7	1	8	12,5 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
4	Admis à concourir	23	12	35	34,3 %
	Admissibles	6	3	9	33,3 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
5	Admis à concourir	39	10	49	20,4 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
6	Admis à concourir	24	2	26	7,7 %
	Admissibles	6	1	7	14,3 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
7	Admis à concourir	25	4	29	13,8 %
	Admissibles	7		7	0,0 %
	Lauréats	6		6	0,0 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
8	Admis à concourir	49	9	58	15,5 %
	Admissibles	9	2	11	18,2 %
	Lauréats	7	2	9	22,2 %
9	Admis à concourir	21	6	27	22,2 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %
10	Admis à concourir	36	12	48	25,0 %
	Admissibles	7	2	9	22,2 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
11	Admis à concourir	24	9	33	27,3 %
	Admissibles	3	2	5	40,0 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
12	Admis à concourir	29	3	32	9,4 %
	Admissibles	8		8	0,0 %
	Lauréats	5		5	0,0 %
13	Admis à concourir	23	7	30	23,3 %
	Admissibles	6		6	0,0 %
	Lauréats	5		5	0,0 %
14	Admis à concourir	19	13	32	40,6 %
	Admissibles	4	4	8	50,0 %
	Lauréats	2	4	6	66,7 %
15	Admis à concourir	26	6	32	18,8 %
	Admissibles	8	1	9	11,1 %
	Lauréats	6	1	7	14,3 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
16	Admis à concourir	19	18	37	48,6 %
	Admissibles	4	5	9	55,6 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
17	Admis à concourir	21	8	29	27,6 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
18	Admis à concourir	19	12	31	38,7 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
19	Admis à concourir	10	7	17	41,2 %
	Admissibles	4	3	7	42,9 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
20	Admis à concourir	19	17	36	47,2 %
	Admissibles	7	3	10	30,0 %
	Lauréats	5	3	8	37,5 %
21	Admis à concourir	15	14	29	48,3 %
	Admissibles	5	5	10	50,0 %
	Lauréats	3	5	8	62,5 %
22	Admis à concourir	11	18	29	62,1 %
	Admissibles	7	7	14	50,0 %
	Lauréats	4	5	9	55,6 %
23	Admis à concourir	8	8	16	50,0 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	2	3	5	60,0 %
24	Admis à concourir	14	15	29	51,7 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	3	2	5	40,0 %
25	Admis à concourir	12	8	20	40,0 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	3	3	6	50,0 %
26	Admis à concourir	21	11	32	34,4 %
	Admissibles	8	4	12	33,3 %
	Lauréats	5	2	7	28,6 %
27	Admis à concourir	6	10	16	62,5 %
	Admissibles	3	6	9	66,7 %
	Lauréats	2	3	5	60,0 %
28	Admis à concourir	20	9	29	31,0 %
	Admissibles	5	3	8	37,5 %
	Lauréats	4	2	6	33,3 %
29	Admis à concourir	13	8	21	38,1 %
	Admissibles	5	4	9	44,4 %
	Lauréats	4	3	7	42,9 %
30	Admis à concourir	14	1	15	6,7 %
	Admissibles	7	1	8	12,5 %
	Lauréats	5		5	0,0 %
31	Admis à concourir	10	2	12	16,7 %
	Admissibles	4	1	5	20,0 %
	Lauréats	4		4	0,0 %

SECTION		HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
32	Admis à concourir	5	8	13	61,5 %
	Admissibles	3	4	7	57,1 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
33	Admis à concourir	6	4	10	40,0 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
34	Admis à concourir	13	10	23	43,5 %
	Admissibles	5	2	7	28,6 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %
35	Admis à concourir	6	6	12	50,0 %
	Admissibles	2	4	6	66,7 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
36	Admis à concourir	5	7	12	58,3 %
	Admissibles	2	5	7	71,4 %
	Lauréats	1	3	4	75,0 %
37	Admis à concourir	11	8	19	42,1 %
	Admissibles	3	2	5	40,0 %
	Lauréats	2	1	3	33,3 %
38	Admis à concourir	2	10	12	83,3 %
	Admissibles	1	4	5	80,0 %
	Lauréats		3	3	100,0 %
39	Admis à concourir	5	6	11	54,5 %
	Admissibles	1	4	5	80,0 %
	Lauréats		2	2	100,0 %
40	Admis à concourir	7	6	13	46,2 %
	Admissibles	4	2	6	33,3 %
	Lauréats	2	2	4	50,0 %
41	Admis à concourir	34	4	38	10,5 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	5	1	6	16,7 %
CID 50	Admis à concourir	8	3	11	27,3 %
	Admissibles	4	1	5	20,0 %
	Lauréats	3	1	4	25,0 %
CID 51	Admis à concourir	21	5	26	19,2 %
	Admissibles	5	1	6	16,7 %
	Lauréats	3		3	0,0 %
CID 52	Admis à concourir	9	6	15	40,0 %
	Admissibles	3	3	6	50,0 %
	Lauréats	1	2	3	66,7 %
CID 53	Admis à concourir	5	3	8	37,5 %
	Admissibles	1		1	0,0 %
	Lauréats	1		1	0,0 %
CID 54	Admis à concourir	18	7	25	28,0 %
	Admissibles	2	2	4	50,0 %
	Lauréats	2	1	3	33,3 %
TOTAL	ADMIS À CONCOURIR	809	370	1 179	31,4 %
	ADMISSIBLES	225	115	340	33,8 %
	LAURÉATS	160	83	243	34,2 %

Tabl. 102 – Âges moyens des lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2^e classe (DR2) par institut et écarts d'âge entre les femmes et les hommes

INSTITUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL	ÉCART D'ÂGE
INSB	44,5	45,9	45,2	+1 an et 5 mois
INC	44,3	45,7	44,7	+1 an et 4 mois
INEE	46,1	47,5	46,6	+1 an et 5 mois
INSHS	44,1	48,1	46,3	+3 ans et 11 mois
INS2I	42,7	44,7	43,1	+2 ans
INSIS	45,1	41,0	44,3	-4 ans et 1 mois
INSMI	39,7	37,0	39,3	-2 ans et 8 mois
INP	42,9	44,4	43,2	+1 an et 6 mois
IN2P3	45,9	41,5	45,1	-4 ans et 5 mois
INSU	46,0	45,5	45,9	-6 mois
RC	52,0	42,0	47,0	-10 ans
TOTAL	44,3	45,8	44,8	+1 AN ET 6 MOIS

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes lauréats internes du concours DR2 de 2015 est légèrement marqué, s'élevant en moyenne à +1 an et demi. Pour les femmes, c'est à l'INSHS et l'INS2I que l'accès différentiel au corps des DR est le plus important. L'INSMI, l'INSIS et l'IN2P3 se distinguent quant à eux avec un âge moyen inférieur pour les femmes. Comme chaque année depuis 2010, c'est à l'INSMI que l'accès DR2 a lieu le plus tôt : 39,3 ans d'âge moyen en 2015.

1.4.2 • Ingénieur-e-s et technicien-ne-s (IT)

En 2015, 1 073 IT ont été promus, soit par voie d'avancement après avis des commissions administratives paritaires (CAP) (corps au choix, grade au choix), soit par concours interne, soit par sélection professionnelle. Le volume de promus par corps au choix reste stable (136 en 2014 contre 137 cette année). En revanche, les promus par grade au choix ont diminué, passant de 564 en 2014 à 552, contrairement aux promus par sélection professionnelle qui eux ont augmenté (210 promus contre 196 en 2014), tout comme les lauréats de concours internes qui sont passés de 142 en 2014 à 174 cette année.

Il faut noter que 4 agents CNRS en mobilité externe par détachement au 31 décembre 2015 ont été promus : 2 agents par grade au choix et 2 par sélection professionnelle.

Tabl. 103 – Promu-e-s selon la branche d'activité professionnelle (BAP)

BAP	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
A	131	53,4 %	30	73,3 %	161	57,1 %	66,1 %
B	75	41,3 %	9	44,4 %	84	41,7 %	44,3 %
C	153	15,7 %	20	25,0 %	173	16,8 %	11,5 %
D	28	60,7 %	2	0,0 %	30	56,7 %	55,6 %
E	116	19,8 %	11	36,4 %	127	21,3 %	19,5 %
F	63	81,0 %	11	81,8 %	74	81,1 %	75,1 %
G	49	16,3 %	18	16,7 %	67	16,4 %	20,8 %
J	284	90,1 %	73	89,0 %	357	89,9 %	85,9 %
TOTAL	899	53,4 %	174	64,4 %	1 073	55,2 %	50,6 %

La répartition des effectifs promus par BAP est quasiment identique à la répartition des promouvables. Aucune BAP n'est donc sous-représentée en termes de promotions. À titre d'exemples, si la BAP J (Gestion et pilotage) comptabilise à elle seule un tiers des promus de l'année (357/1 073), elle compte la même proportion de promouvables parmi ses agents (2 908/8 445). De même, la BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) qui regroupe 12 % des promus (127/1 073), présente 12 % de promouvables (1 035/8 445).

Le ratio promus/promouvables est plus favorable en BAP G (Patrimoine, logistique, prévention et restauration) mais calculé sur un faible volume (12/473) et dans une moindre mesure en BAP A (Sciences du vivant) (1,8 %). C'est dans les BAP D (Sciences humaines et sociales) et E que ce rapport est le moins favorable (respectivement 0,5 et 1,2 % contre 1,6 % toutes BAP confondues) – voir tableau 106.

La proportion de femmes parmi les promus IT (55,2 %) est globalement en augmentation par rapport à 2014 (54,3 %), de façon plus marquée pour les concours internes (64,4 % contre 57,7 % en 2014), alors que les avancements en CAP sont en légère baisse (53,4 % contre 53,8 % en 2014). On note toutefois que, toutes BAP et grades confondus, la part des femmes parmi les promus est légèrement supérieure à celle parmi les promouvables et parmi les proposés, pour les promotions de corps au choix (60 % de promues, 56 % de promouvables et 57 % de proposées), pour les sélections professionnelles (55 % d'admissibles, 51 % de promouvables et 53 % de candidates) et également pour les concours internes (64 % de lauréates, 55 % de candidates, 56 % admises à concourir et 56 % d'admissibles). Pour les grades au choix, les proportions de femmes parmi les promouvables, les proposés et les promus sont très proches.

Tabl. 104 – Promu-e-s selon l'institut

INSTITUT	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
INSB	139	57,6 %	29	75,9 %	168	60,7 %	63,0 %
INC	102	44,1 %	11	54,5 %	113	45,1 %	46,8 %
INEE	43	44,2 %	16	62,5 %	59	49,2 %	54,6 %
INSHS	94	69,1 %	12	58,3 %	106	67,9 %	65,6 %
INS2I	28	64,3 %	4	100,0 %	32	68,8 %	44,5 %
INSIS	59	47,5 %	8	50,0 %	67	47,8 %	33,9 %
INSMI	16	56,3 %	1	100,0 %	17	58,8 %	57,7 %
INP	59	49,2 %	9	55,6 %	68	50,0 %	33,5 %
IN2P3	91	31,9 %	14	42,9 %	105	33,3 %	25,9 %
INSU	110	40,9 %	20	50,0 %	130	42,3 %	36,4 %
RC	158	70,9 %	50	74,0 %	208	71,6 %	68,4 %
TOTAL	899	53,3 %	174	64,4 %	1 073	55,1 %	50,6 %

Tabl. 105 – Promu-e-s selon la délégation régionale

DÉLÉGATION	AVANCEMENTS EN CAP		CONCOURS INTERNES		TOTAL		% F IT CNRS
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	
Île-de-France :	304	55,6 %	50	58,0 %	354	55,9 %	54,3 %
– Paris-Villejuif	58	70,7 %	14	42,9 %	72	65,3 %	62,4 %
– Paris B	51	58,8 %	1	0,0 %	52	57,7 %	54,3 %
– Sud	85	49,4 %	18	61,1 %	103	51,5 %	47,5 %
– Ouest et Nord	64	37,5 %	8	50,0 %	72	38,9 %	42,2 %
– Paris Michel-Ange	46	69,6 %	9	88,9 %	55	72,7 %	70,3 %
Centre-Est	54	50,0 %	9	66,7 %	63	52,4 %	53,7 %
Rhône Auvergne	57	49,1 %	10	50,0 %	67	49,3 %	47,9 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	39	56,4 %	10	40,0 %	49	53,1 %	47,8 %
Alsace	53	37,7 %	9	55,6 %	62	40,3 %	48,1 %
Alpes	64	51,6 %	14	57,1 %	78	52,6 %	41,0 %
Provence et Corse	73	60,3 %	9	88,9 %	82	63,4 %	49,0 %
Languedoc-Roussillon	51	56,9 %	18	77,8 %	69	62,3 %	50,9 %
Midi-Pyrénées	68	54,4 %	19	84,2 %	87	60,9 %	50,4 %
Aquitaine	38	52,6 %	7	71,4 %	45	55,6 %	49,3 %
Bretagne et Pays de la Loire	34	55,9 %	8	75,0 %	42	59,5 %	50,8 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	19	36,8 %	6	50,0 %	25	40,0 %	50,5 %
Normandie	17	35,3 %	4	50,0 %	21	38,1 %	38,6 %
Côte d'Azur	28	64,3 %	1	100,0 %	29	65,5 %	52,9 %
TOTAL	899	53,3 %	174	64,4 %	1 073	55,1 %	50,6 %

Tabl. 106 – Promotions de corps au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2015 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IR	Promouvables	401	65 %	274	42 %	553	11 %	165	58 %	611	24 %	317	77 %	69	19 %	581	77 %	1 587	1 384	2 971	47 %
	Proposés	103	68 %	62	42 %	103	10 %	45	62 %	129	17 %	76	75 %	12	17 %	106	75 %	341	295	636	46 %
	Promus	3	0 %	2	50 %	5	20 %	1	100 %	5	20 %	3	67 %	1	0 %	5	80 %	15	10	25	40 %
IE	Promouvables	309	78 %	172	48 %	441	10 %	29	52 %	278	17 %	174	78 %	104	13 %	721	89 %	1 011	1 217	2 228	55 %
	Proposés	164	77 %	91	44 %	159	6 %	18	44 %	145	17 %	88	76 %	31	16 %	291	90 %	445	542	987	55 %
	Promus	5	60 %	3	67 %	7	14 %			5	20 %	3	100 %	2	0 %	12	100 %	15	22	37	59 %
AI	Promouvables	385	68 %	132	58 %	334	6 %	8	88 %	143	12 %	193	75 %	229	17 %	1 480	91 %	1 001	1 903	2 904	66 %
	Proposés	129	66 %	42	60 %	95	3 %	6	83 %	45	4 %	63	83 %	39	10 %	400	91 %	280	539	819	66 %
	Promus	5	60 %	2	100 %	5	40 %			2	0 %	3	100 %	3	33 %	21	95 %	10	31	41	76 %
T	Promouvables	99	72 %	2	0 %	12	0 %			3	0 %	29	52 %	71	27 %	126	84 %	131	211	342	62 %
	Proposés	27	81 %	2	50 %	6	0 %			3	0 %	8	25 %	15	33 %	57	91 %	36	82	118	69 %
	Promus	9	56 %	1	0 %	1	0 %			1	0 %	3	33 %	6	17 %	13	92 %	15	19	34	56 %
TOTAL	PROMOUVABLES	1 194	70 %	580	47 %	1 340	9 %	202	58 %	1 035	20 %	713	76 %	473	18 %	2 908	87 %	3 730	4 715	8 445	56 %
	PROPOSÉS	423	72 %	197	47 %	363	6 %	69	59 %	322	15 %	235	76 %	97	16 %	854	89 %	1 102	1 458	2 560	57 %
	PROMUS	22	50 %	8	63 %	18	22 %	1	100 %	13	15 %	12	75 %	12	17 %	51	94 %	55	82	137	60 %

Tabl. 107 – Promotions de grade au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2015 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

GRADE		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL				
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F	
IR1	Promouvables	141	57 %	119	45 %	277	16 %	57	60 %	266	20 %	58	66 %	20	20 %	89	66 %	661	366	1 027	36 %	
	Proposés	83	55 %	74	41 %	163	17 %	38	55 %	139	14 %	26	69 %	9	11 %	51	80 %	378	205	583	35 %	
	Promus	20	50 %	16	31 %	38	24 %	9	44 %	37	24 %	8	63 %	2	0 %	12	83 %	90	52	142	37 %	
IEHC	Promouvables	30	60 %	17	41 %	31	3 %	12	75 %	33	21 %	26	77 %	5	0 %	37	81 %	99	92	191	48 %	
	Proposés	15	73 %	9	44 %	21	0 %	8	88 %	21	24 %	13	85 %	3	0 %	23	87 %	55	58	113	51 %	
	Promus	6	83 %	4	50 %	7	0 %	3	67 %	7	57 %	5	100 %	1	0 %	5	80 %	16	22	38	58 %	
IE1	Promouvables	124	58 %	109	45 %	190	16 %	58	53 %	210	23 %	98	73 %	30	17 %	167	78 %	548	438	986	44 %	
	Proposés	79	58 %	68	41 %	106	13 %	29	55 %	114	17 %	46	83 %	13	23 %	111	84 %	309	257	566	45 %	
	Promus	21	43 %	19	42 %	32	13 %	9	56 %	35	20 %	16	94 %	5	20 %	28	86 %	92	73	165	44 %	
TCE	Promouvables	110	65 %	48	54 %	111	5 %	3	100 %	41	15 %	56	77 %	67	12 %	480	92 %	311	605	916	66 %	
	Proposés	59	68 %	27	52 %	58	3 %	1	100 %	16	13 %	33	79 %	34	15 %	259	93 %	156	331	487	68 %	
	Promus	12	58 %	5	40 %	11	9 %			4	0 %	6	83 %	7	14 %	49	96 %	31	63	94	67 %	
TCS	Promouvables	116	74 %	34	65 %	71	8 %	1	100 %	35	0 %	36	67 %	59	15 %	379	89 %	247	484	731	66 %	
	Proposés	81	73 %	18	61 %	33	3 %	1	100 %	19	0 %	17	59 %	34	24 %	187	91 %	129	261	390	67 %	
	Promus	14	71 %	4	75 %	9	0 %	1	100 %	4	0 %	5	40 %	7	0 %	47	98 %	29	62	91	68 %	
ATP1	Promouvables	45	58 %	2	50 %	4	0 %					8	75 %	25	28 %	40	78 %	53	71	124	57 %	
	Proposés	22	73 %	1	0 %	1	0 %					2	50 %	16	25 %	16	75 %	25	33	58	57 %	
	Promus	7	57 %	1	0 %	1	0 %					1	100 %	5	40 %	7	57 %	11	11	22	50 %	
ATP2	Promouvables	2	50 %											2	50 %			2	2	4	50 %	
	Proposés																					
	Promus																					
ATR1	Promouvables											1	100 %				1	100 %		2	2	100 %
	Proposés																					
	Promus																					
TOTAL	PROMOUVABLES	568	63 %	329	48 %	684	13 %	131	60 %	585	20 %	283	72 %	208	16 %	1 193	86 %	1 921	2 060	3 981	52 %	
	PROPOSÉS	339	64 %	197	44 %	382	12 %	77	60 %	309	15 %	137	76 %	109	19 %	647	89 %	1 052	1 145	2 197	52 %	
	PROMUS	80	56 %	49	41 %	98	14 %	22	55 %	87	23 %	41	80 %	27	15 %	148	91 %	269	283	552	51 %	

Tabl. 108 – Promotions par sélection professionnelle des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2015 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP)

GRADE		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IRHC	Promouvables	176	51 %	207	34 %	511	15 %	97	48 %	480	22 %	69	78 %	19	26 %	118	62 %	1 155	522	1 677	31 %
	Candidats	35	29 %	36	33 %	119	13 %	22	45 %	80	16 %	7	100 %	3	0 %	26	58 %	246	82	328	25 %
	Admis	6	17 %	6	33 %	18	33 %	4	75 %	10	10 %	2	100 %			4	75 %	32	18	50	36 %
TCE	Promouvables	122	64 %	54	56 %	116	5 %	3	100 %	42	14 %	57	77 %	70	11 %	516	92 %	331	649	980	66 %
	Candidats	40	60 %	25	48 %	34	0 %	2	100 %	15	0 %	17	88 %	16	0 %	177	93 %	109	217	326	67 %
	Admis	8	38 %	5	0 %	7	0 %	1	100 %	3	0 %	4	75 %	3	0 %	37	86 %	29	39	68	57 %
TCS	Promouvables	166	75 %	51	63 %	101	7 %	2	100 %	45	0 %	56	66 %	92	14 %	599	88 %	371	741	1 112	67 %
	Candidats	49	80 %	20	80 %	36	6 %	1	100 %	11	0 %	11	82 %	21	14 %	170	87 %	101	218	319	68 %
	Admis	15	67 %	7	57 %	12	0 %			3	0 %	4	100 %	7	29 %	44	86 %	34	58	92	63 %
TOTAL	PROMOUVABLES	464	63 %	312	43 %	728	13 %	102	51 %	567	19 %	182	74 %	181	14 %	1 233	87 %	1 857	1 912	3 769	51 %
	CANDIDATS	124	59 %	81	49 %	189	9 %	25	52 %	106	12 %	35	89 %	40	8 %	373	88 %	456	517	973	53 %
	PROMUS	29	48 %	18	33 %	37	16 %	5	80 %	16	6 %	10	90 %	10	20 %	85	86 %	95	115	210	55 %

Tabl. 109 – Membres des jurys et président-e-s de sélection professionnelle ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
IRHC	18	16	34	47 %
Membres	17	16	33	48 %
Présidents	1		1	0 %
TCE	20	29	49	59 %
Membres	19	29	48	60 %
Présidents	1		1	0 %
TCS	20	29	49	59 %
Membres	19	29	48	60 %
Présidents	1		1	0 %
TOTAL	58	74	132	56 %
MEMBRES	55	74	129	57 %
PRÉSIDENTS	3		3	0 %
<i>– DONT CHERCHEURS</i>	<i>1</i>		<i>1</i>	<i>0 %</i>

Au sein des jurys, la représentation des femmes dépasse 45 % dans toutes les BAP pour les concours internes, comme pour la sélection professionnelle, où les 3 jurys ont été présidés par des hommes cette année, contrairement à 2014. Ce n'est pas le cas pour les concours internes, où les femmes représentent 52 % des présidents.

Tabl. 110 – Concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2015 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS		A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
		Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IR	Candidatures	96	63 %	87	33 %	137	13 %	37	70 %	133	18 %	47	74 %	13	15 %	67	75 %	373	244	617	40 %
	Admis à concourir	96	63 %	85	33 %	135	13 %	37	70 %	133	18 %	47	74 %	13	15 %	65	74 %	370	241	611	39 %
	Admissibles	20	75 %	21	29 %	29	17 %	20	70 %	31	13 %	20	80 %	6	17 %	22	68 %	93	76	169	45 %
	Lauréats	4	75 %	3	0 %	6	17 %	1	0 %	5	20 %	3	100 %	1	0 %	6	67 %	17	12	29	41 %
IE	Candidatures	194	70 %	88	50 %	197	13 %	18	72 %	118	18 %	57	77 %	30	20 %	253	87 %	445	510	955	53 %
	Admis à concourir	189	72 %	88	50 %	196	13 %	18	72 %	118	18 %	57	77 %	30	20 %	252	87 %	439	509	948	54 %
	Admissibles	40	68 %	21	38 %	36	11 %	8	75 %	25	12 %	21	71 %	8	38 %	43	86 %	99	103	202	51 %
	Lauréats	7	57 %	3	33 %	8	25 %	1	0 %	4	50 %	4	75 %	3	33 %	25	88 %	20	35	55	64 %
AI	Candidatures	138	70 %	55	62 %	98	8 %			36	8 %	56	75 %	48	27 %	357	91 %	268	520	788	66 %
	Admis à concourir	136	71 %	54	61 %	98	8 %			36	8 %	56	75 %	48	27 %	357	91 %	266	519	785	66 %
	Admissibles	39	69 %	14	86 %	28	14 %			12	8 %	16	81 %	15	13 %	101	88 %	77	148	225	66 %
	Lauréats	9	78 %	3	100 %	6	33 %			2	50 %	4	75 %	7	29 %	29	93 %	15	45	60	75 %
T	Candidatures	27	70 %											15	7 %	89	90 %	31	100	131	76 %
	Admis à concourir	27	70 %											15	7 %	89	90 %	31	100	131	76 %
	Admissibles	19	63 %											9	0 %	27	96 %	17	38	55	69 %
	Lauréats	10	80 %											5	0 %	10	100 %	7	18	25	72 %
ATR	Candidatures													3	0 %	27	93 %	5	25	30	83 %
	Admis à concourir													3	0 %	27	93 %	5	25	30	83 %
	Admissibles													3	0 %	10	90 %	4	9	13	69 %
	Lauréats													2	0 %	3	67 %	3	2	5	40 %
TOTAL	CANDIDATURES	455	68 %	230	47 %	432	12 %	55	71 %	287	17 %	160	76 %	109	20 %	793	88 %	1 122	1 399	2 521	55 %
	ADMIS À CONCOURIR	448	69 %	227	46 %	429	12 %	55	71 %	287	17 %	160	76 %	109	20 %	790	88 %	1 111	1 394	2 505	56 %
	ADMISSIBLES	118	69 %	56	46 %	93	14 %	28	71 %	68	12 %	57	77 %	41	15 %	203	87 %	290	374	664	56 %
	LAURÉATS	30	73 %	9	44 %	20	25 %	2	0 %	11	36 %	11	82 %	18	17 %	73	89 %	62	112	174	64 %

Tabl. 111 – Membres des jurys et président-e-s de concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP)

CORPS	A		B		C		D		E		F		G		J		TOTAL			
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	H	F	Total	% F
IR	6	50 %	8	38 %	7	43 %	6	67 %	5	40 %	6	67 %	5	60 %	7	57 %	24	26	50	52 %
Membres	5	40 %	7	43 %	6	33 %	5	80 %	4	25 %	5	60 %	4	50 %	6	67 %	21	21	42	50 %
Présidents	1	100 %	1	0 %	1	100 %	1	0 %	1	100 %	1	100 %	1	100 %	1	0 %	3	5	8	63 %
IE	7	57 %	6	50 %	16	38 %	6	50 %	6	67 %	6	50 %	5	40 %	21	62 %	35	38	73	52 %
Membres	6	50 %	5	60 %	14	43 %	5	40 %	5	60 %	5	60 %	4	50 %	19	58 %	30	33	63	52 %
Présidents	1	100 %	1	0 %	2	0 %	1	100 %	1	100 %	1	0 %	1	0 %	2	100 %	5	5	10	50 %
AI	8	50 %	5	60 %	9	56 %			6	50 %	7	57 %	11	64 %	12	58 %	25	33	58	57 %
Membres	7	43 %	4	75 %	8	63 %			5	60 %	6	67 %	9	56 %	11	64 %	20	30	50	60 %
Présidents	1	100 %	1	0 %	1	0 %			1	0 %	1	0 %	2	100 %	1	0 %	5	3	8	38 %
T	5	60 %											5	40 %	7	57 %	8	9	17	53 %
Membres	4	50 %											4	25 %	6	67 %	7	7	14	50 %
Présidents	1	100 %											1	100 %	1	0 %	1	2	3	67 %
ATR													6	33 %	5	60 %	6	5	11	45 %
Membres													5	40 %	4	50 %	5	4	9	44 %
Présidents													1	0 %	1	100 %	1	1	2	50 %
TOTAL	26	54 %	19	47 %	32	44 %	12	58 %	17	53 %	19	58 %	32	50 %	52	60 %	98	111	209	53 %
MEMBRES	22	45 %	16	56 %	28	46 %	10	60 %	14	50 %	16	63 %	26	46 %	46	61 %	83	95	178	53 %
PRÉSIDENTS	4	100 %	3	0 %	4	25 %	2	50 %	3	67 %	3	33 %	6	67 %	6	50 %	15	16	31	52 %

1.5 – Accès aux responsabilités et distinctions

1.5.1 • Gouvernance et direction

Au 31 décembre 2015, les femmes restent globalement peu présentes dans les instances de direction et postes de responsabilité au CNRS. Toutefois, la nomination fin 2015 d'une femme au poste de directrice générale déléguée à la science du CNRS (avec prise de fonctions au 18 janvier 2016) constitue un changement important. Le directoire du CNRS compte désormais 40 % de femmes.

3 des 10 instituts – l'INEE, l'INSB et l'INSU – sont dirigés par des femmes et la part de femmes parmi les directeurs adjoints scientifiques (DAS) des instituts continue de progresser (33,3 % contre 32,3 % en 2014, 25,9 % en 2013 et 20,0 % en 2012). On ne compte en revanche que 18,8 % de femmes parmi les DU, un taux en diminution par rapport à 2014 (20,9 %) malgré une part de femmes parmi les personnels CNRS dirigeant des unités CNRS qui a très légèrement augmenté (24,1 % contre 23,8 % en 2014).

Tabl. 112 – Gouvernance et directions au 31 décembre 2015

MEMBRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Directoire	3	2	5	40,0 %
Présidence	1		1	0,0 %
Direction du Cabinet de la Présidence		1	1	100,0 %
Direction générale déléguée (DGD-R, DGD-S, DGV)	2	1	3	33,3 %
Présidence	14	9	23	39,1 %
Conseil d'administration	14	6	20	30,0 %
Direction fonctionnelle(*)		3	3	100,0 %
DGD-S	1 080	272	1 352	20,1 %
Direction fonctionnelle(**)	3	3	6	50,0 %
Direction d'institut	7	3	10	30,0 %
Direction adjointe scientifique d'institut	42	21	63	33,3 %
Direction adjointe administrative d'institut	2	8	10	80,0 %
Direction d'unité(***)	1 026	237	1 263	18,8 %
– Dont DU étant personnels CNRS	394	125	519	24,1 %
DGD-R	16	14	30	46,7 %
Agence comptable principale		1	1	100,0 %
Direction fonctionnelle(****)	5	5	10	50,0 %
Délégation régionale	11	8	19	42,1 %
TOTAL	1 111	298	1 409	21,1 %

(*) Structure relevant de la Présidence (DAI, DIRCOM, MPDF).

(**) Structure relevant de la Direction générale déléguée à la science (DASTR, DERCI, DIRE, DIST, MI, SGCN).

(***) Source : DSFIM ; hors DU des unités propres et mixtes de service de la DGD-R, DGD-S et de la Présidence.

(****) Structure relevant de la Direction générale déléguée aux ressources (DAJ, DCIF, DRH, DSFIM, DSI, MPR, Pôle SST).

La proportion de femmes parmi les représentants du CNRS en région se maintient après avoir enregistré une progression remarquable ces dernières années (42,1 % depuis 2014, 38,6 % en 2013 et 26,3 % en 2012). La part de femmes au sein du Conseil d'administration (CA) du CNRS est en revanche en légère diminution (30,0 % contre 35,0 % en 2014 et 40,0 % en 2013). Le pourcentage de femmes responsables de directions fonctionnelles, tous types confondus, atteint au total 57,9 %, et la direction adjointe administrative d'institut reste majoritairement occupée par des femmes (80,0 %).

1.5.2 • Accompagnement et suivi des cadres supérieurs

a. Une mission confiée à une structure dédiée au sein de la DRH

La Direction déléguée aux cadres supérieurs (DDCS) a une double mission : d'une part, la détection des cadres et leur accompagnement (mise en place de formations collectives, organisation de séminaires d'information, conseil en mobilité et carrière, appui aux nominations – recrutement, mouvements internes) ; d'autre part, le suivi du régime indemnitaire des cadres.

Le périmètre d'activité de la DDCS concerne les agents nommés sur les emplois et fonctions types des filières d'encadrement administratif et scientifique de l'établissement, tels que définis dans la cotation des postes (directeur, directeur adjoint, adjoint de directeur, responsable de service...). Au 31 décembre 2015, 243¹ agents relevaient de la filière administrative, dont 55,6 % de femmes (228 au 31 décembre 2014) et 742² de la filière scientifique, dont 25,7 % de femmes (736 au 31 décembre 2014). Les pourcentages sont, dans les deux cas, en augmentation par rapport à l'année précédente.

Tabl. 113 – Population des cadres supérieurs qui bénéficient de l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 2015

FILIÈRE	HOMMES			FEMMES			TOTAL
	Effectif	Dont au siège	Dont en région	Effectif	Dont au siège	Dont en région	
Administrative	108	44	64	135	73	62	243
Scientifique	556	22	534	186	13	173	742
TOTAL	664	66	598	321	86	235	985
– DONT DU	385	3	382	131	2	129	516
– DONT DU ADJOINTS	47		47	15		15	62
– DONT CHEFS DE PROJETS	30		30	8	1	7	38

1 Nombre exact d'emplois cotés, occupés ou non par des agents CNRS et percevant ou non l'ISFIC en 2015.

2 Nombre de chercheurs occupant des fonctions cotées et ayant perçu l'ISFIC en 2015.

b. Bilan de l'activité 2015 à travers l'offre de service

L'accompagnement renforcé dédié aux directeurs/trices d'unité (DU)

En 2015, sur 386 unités renouvelées, 196 DU ont été identifiés comme prenant leurs fonctions de direction de laboratoire pour la 1^{re} fois. Ils ont été invités à suivre un séminaire national d'accompagnement à la prise de fonction, articulé autour de 2 journées thématiques sur la stratégie de partenariat entre le CNRS, les universités et les établissements – 69 DU présents dont 21,4 % de femmes ; et sur les principales campagnes et actions à mener au cours de la 1^{re} année de mandat, avec des ateliers thématiques, comptant des experts CNRS et universités – 70 DU présents dont 21 % de femmes. 65 nouveaux DU ont participé aux 2 journées (66 en 2014), dont 21 % de femmes. 74 nouveaux DU (dont 21 % de femmes) ont participé à tout ou partie du séminaire.

Tabl. 114 – Effectif des nouveaux directeurs/trices d'unités présent-e-s au séminaire (par rapport au nombre recensé)

NOUVEAUX DU PRÉSENTS	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	TOTAL
Hommes	7	6	6	7	6	5	5	8	3	5	58
Femmes	1	3	1	6		2	2	1			16
TOTAL	8	9	7	13	6	7	7	9	3	5	74
% sur DU invités	27,5 %	47,3 %	41,2 %	36,1 %	50,0 %	29,2 %	35,0 %	50,0 %	75,0 %	29,4 %	37,7 %

Après 1 an de mandat, les DU qui ont participé au séminaire national d'accompagnement à la prise de fonction ont été conviés à un retour d'expérience. Pour 2015, 2 journées ont été organisées (décembre 2015 et janvier 2016) : elles ont permis à 35 DU (10 femmes et 25 hommes) de prendre du recul sur l'expérience acquise et d'échanger entre pairs sur des problématiques partagées afin de co-construire des solutions autour des thèmes de la gestion du temps et de la posture (entre manager et chercheur).

En 2015, un accompagnement à l'après-mandat de DU a été initié. Cette formation de 2 jours non consécutifs a pour objectifs principaux de permettre aux DU de valoriser leur expérience, de capitaliser sur les compétences acquises et de préparer et faciliter la prochaine étape de carrière. Les DU concernés par cette formation sont ceux qui achèvent leur mandat à la fin de l'année 2016. Ils ont ainsi 1 an pour préparer leur transition. Le public cible pour cette formation était composé de 133 DU (dont 17 femmes). 21 DU ont participé à cette formation (dont 2 femmes).

L'accompagnement dédié aux cadres et futur-e-s cadres de l'établissement

2 promotions ont été proposées par le directoire : les « Jeunes Talents », comptant 20 personnes n'occupant pas encore de fonction d'encadrement mais étant susceptibles d'évoluer à court terme vers des fonctions de ce type ; les « Cadres de la Recherche », comptant 19 personnes occupant déjà des fonctions d'encadrement dans l'organisme. Lors de la constitution des promotions, le directoire cherche à établir une parité femmes/hommes mais également chercheurs/IT.

Tabl. 115 – Population des promotions « Jeunes Talents » et « Cadres de la recherche »

POPULATION	JEUNES TALENTS			CADRES DE LA RECHERCHE		
	H	F	Total	H	F	Total
CH	5	4	9	7	2	9
IT	3	8	11	3	7	10
TOTAL	8	12	20	10	9	19

Lors de ces formations, les stagiaires sont sensibilisés aux évolutions du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche et ont l'occasion d'approfondir leurs pratiques managériales.

Un accompagnement dédié aux cadres du siège

En partenariat avec le service des ressources humaines de la délégation régionale Paris Michel-Ange (DR16), il a été proposé aux adjoints, responsables de services et chefs de pôles des entités du siège un nouveau concept de formation : les « matinées du management ». Ce dispositif permet, sur un format court (1 matinée), de traiter un thème précis tel que la gestion des conflits, l'accompagnement du changement ou la posture de manager. En 2015, sur 72 personnes invitées, 41 (22 femmes et 19 hommes) ont participé à 1, 2 ou 3 des matinées proposées.

c. L'appui aux nominations et au recrutement

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015, 68 nominations sont intervenues dans le périmètre « cadres supérieurs » du CNRS (hors DU, chargés de mission et intérim) contre 63 en 2014. Dans la filière administrative, 17 femmes et 26 hommes ont été nommés et dans la filière scientifique, 4 femmes et 21 hommes (dont 4 responsables de bureaux CNRS à l'étranger). La DDCS a été sollicitée à 24 reprises par les directions et/ou services, en vue d'un accompagnement (avis consultatif, élaboration des fiches de poste, analyse des CV, participation aux auditions).

Zoom sur la filière scientifique d'encadrement

Les fonctions de la filière scientifique d'encadrement concernent exclusivement l'équipe scientifique des instituts (hors chargés de mission) et la présidence/direction générale déléguée à la science. Les 25 nominations intervenues en 2015 ont fait l'objet d'une décision parue au Bulletin officiel du CNRS.

Tabl. 116 – Nominations dans la filière scientifique

ENTITÉ DE RATTACHEMENT	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	H	F	
Directeur d'institut	2		2
DAS et DAT	8	4	12
Délégué scientifique	3		3
Conseiller scientifique	1		1
TOTAL	14(*)	4	18

(*) Il faut ajouter 4 hommes responsables de bureaux CNRS à l'étranger et 3 chargés de mission auprès du directoire.

Zoom sur la filière administrative d'encadrement

43 nominations sur des postes de la filière administrative ont eu lieu en 2015, dont 48,8 % de femmes.

Tabl. 117 – Nominations dans la filière administrative selon la cotation du poste

CATÉGORIE DE LA COTATION	PERSONNES NOMMÉES		TOTAL
	H	F	
Catégorie 1 (directeur, délégué régional, DAA d'institut)	7	3	10
Catégorie 2 (directeur adjoint, adjoint de délégué et de directeur, chef de service au siège)	10	7	17
Catégorie 3 (chef de service en délégation régionale)	9	7	16
TOTAL	26	17	43

L'accompagnement à la prise de fonction

Depuis 2013, la DDCS a mis en place un entretien « retour sur la prise de fonction » pour les cadres de la filière administrative qui le souhaitent. Cet entretien intervient environ 4 mois après la prise de poste. L'objectif est de proposer aux nouveaux managers, en accord avec leur supérieur hiérarchique, un temps de prise de recul et d'identifier avec eux leurs éventuels besoins en accompagnement (formation, information...). En 2015, 16 entretiens ont ainsi été réalisés (5 femmes et 11 hommes).

Le conseil « mobilité carrière »

Dans le cadre de la mission d'accompagnement des cadres CNRS tout au long de leur parcours, y compris de ceux occupant des postes hors de l'établissement, la DDCS propose une prestation de conseil « mobilité carrière » s'appuyant sur des entretiens. L'objectif principal est de renforcer la capacité de l'agent à piloter son parcours à partir de ses propres expériences professionnelles. Ces entretiens permettent également d'avoir une meilleure connaissance du vivier de cadres et futurs cadres du CNRS. En 2015, 36 personnes ont sollicité la DDCS : 26 IT (16 femmes et 10 hommes) et 10 chercheurs (1 femme et 9 hommes).

1.5.3 • Le comité national

Depuis le renouvellement de mandat intervenu en 2012, les sections et les commissions interdisciplinaires (CID) du Comité national de la recherche scientifique présentent globalement une proportion de femmes légèrement supérieure à 40 % (40,0 % et 43,3 % respectivement), en nette augmentation par rapport au mandat 2008-2012.

La composition du Conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2014-2018) a évolué très favorablement vers une plus grande parité. La part de femmes est égale ou supérieure à 50 % dans toutes les catégories de population représentées au CS. Dans les conseils scientifiques d'instituts (CSI), la part de femmes est globalement légèrement supérieure à 40 % ; cette proportion masque

cependant de fortes disparités entre les instituts : 3 instituts sur 10 ont une proportion de femmes égale ou supérieure à 50 % au sein de leur CSI : l'INSB, l'INC et l'INSHS ; 3 autres instituts enregistrent au moins 40 % de femmes : l'INSMI, l'INP et l'INS2I. En 2014, 2 instituts présentaient une proportion de femmes dans leur CSI inférieure à la part des femmes parmi leurs personnels chercheurs permanents ; en 2015, plus aucun institut ne présente un tel cas de figure. 6 instituts sur 10 ont une part de femmes dans leur CSI supérieure à 40 %.

Tabl. 118 – Composition du Conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2014-2018)

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
DR/PR	11	13	24	54,2 %
CR/MCF	2	2	4	50,0 %
IT	1	1	2	50,0 %
TOTAL	14	16	30	53,3 %

Tabl. 119 – Composition des conseils scientifiques d'instituts (CSI) (mandat 2014-2018) et proportion de chercheuses CNRS par institut

CSI	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	
INSB	7	8	53,3 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	11	11	50,0 %	42,5 %
INC	7	5	41,7 %	1	5	83,3 %	2	1	33,3 %	10	11	52,4 %	33,1 %
INEE	9	5	35,7 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %	37,2 %
INSHS	4	6	60,0 %	4	2	33,3 %	2	2	50,0 %	10	10	50,0 %	46,9 %
INS2I	9	6	40,0 %	1	1	50,0 %	1	1	50,0 %	11	8	42,1 %	22,4 %
INSIS	5	5	50,0 %	6	1	14,3 %	3		0,0 %	14	6	30,0 %	22,6 %
INSMI	7	7	50,0 %	4	1	20,0 %	1	2	66,7 %	12	10	45,5 %	17,1 %
INP	8	6	42,9 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	13	9	40,9 %	21,2 %
IN2P3	8	2	20,0 %	3	2	40,0 %	3	2	40,0 %	14	6	30,0 %	26,1 %
INSU	7	4	36,4 %	2	2	50,0 %	4		0,0 %	12	6	33,3 %	28,5 %
TOTAL	71	54	43,2 %	28	20	41,7 %	21	11	33,3 %	120	85	41,5 %	33,6 %

L'examen de la composition de chaque section/CID révèle que :

- la part des femmes est supérieure à 40 % dans 20 des 41 sections – des sections pilotées par l'INSHS, l'INSB, l'INSU, l'INC, l'INEE et l'INS2I – et dans 4 des 5 CID, ce qui confirme le progrès en matière de représentation des femmes par rapport au mandat précédent ;
- 10 sections sont composées de moins d'un tiers de femmes, et de moins d'un quart de femmes pour 6 d'entre elles. Ces 10 sections sont pilotées par l'IN2P3, l'INSIS, l'INC, l'INS2I, l'INP et l'INSMI et c'est également le cas de la CID n°51 (« Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques... ») ;
- 11 sections ont une part de femmes qui est inférieure à la proportion de femmes parmi les personnels chercheurs qu'elles évaluent. Cet écart est surtout marqué pour la section 32 « Mondes anciens et médiévaux » (38,1 % contre 50,5 %) ;
- le nombre de femmes présidentes de section est, quant à lui, le même que dans le mandat précédent : 9 sur 41, soit 22 %. En revanche, 4 CID sur 5 sont désormais présidées par une femme, alors qu'il n'y en avait aucune dans la précédente mandature.

Tabl. 120 – Composition des sections (mandat 2012-2016) et proportion de femmes parmi les personnels chercheurs évalués par chaque section

SECTION	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			PRÉS	SECRÉT	% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F			
1	11	3	21,4 %	3	1	25,0 %	3		0,0 %	17	4	19,0 %			23,2 %
2	8	4	33,3 %	6		0,0 %	3		0,0 %	17	4	19,0 %			9,6 %
3	11	2	15,4 %	3	1	25,0 %	2	2	50,0 %	16	5	23,8 %			17,8 %
4	9	5	35,7 %	3	1	25,0 %	3		0,0 %	15	6	28,6 %			20,0 %
5	10	4	28,6 %	3	1	25,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %	1		26,0 %
6	7	6	46,2 %	4	1	20,0 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %	1		17,6 %
7	11	3	21,4 %	2	2	50,0 %	2	1	33,3 %	15	6	28,6 %	1	1	21,7 %
8	10	3	23,1 %	3	1	25,0 %	3		0,0 %	16	4	20,0 %		1	20,1 %
9	9	2	18,2 %	4	3	42,9 %	1	2	66,7 %	14	7	33,3 %			19,5 %
10	10	3	23,1 %	3	2	40,0 %	3		0,0 %	16	5	23,8 %			24,5 %
11	7	6	46,2 %	3	2	40,0 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %		1	28,7 %
12	7	3	30,0 %	6	2	25,0 %	3		0,0 %	16	5	23,8 %			25,8 %
13	7	6	46,2 %	4	1	20,0 %	3		0,0 %	14	7	33,3 %		1	36,0 %
14	7	7	50,0 %	3	1	25,0 %	1	2	66,7 %	11	10	47,6 %			34,1 %
15	9	4	30,8 %	2	3	60,0 %	3		0,0 %	14	7	33,3 %			29,4 %
16	7	6	46,2 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1	1	45,5 %
17	7	6	46,2 %	3	1	25,0 %	1	2	66,7 %	11	9	45,0 %			21,0 %
18	8	4	33,3 %	1	4	80,0 %	3		0,0 %	12	8	40,0 %			29,3 %
19	9	4	30,8 %	3	2	40,0 %	1	2	66,7 %	13	8	38,1 %	1		39,0 %
20	8	5	38,5 %	2	2	50,0 %	3		0,0 %	13	7	35,0 %	1	1	42,5 %
21	9	3	25,0 %	1	5	83,3 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %			41,5 %
22	6	4	40,0 %	2	6	75,0 %	3		0,0 %	11	10	47,6 %		1	45,9 %
23	9	4	30,8 %	1	4	80,0 %	3		0,0 %	13	8	38,1 %			37,1 %
24	6	7	53,8 %	2	3	60,0 %	1	1	50,0 %	9	11	55,0 %		1	50,7 %
25	8	5	38,5 %	2	3	60,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %		1	33,8 %
26	7	5	41,7 %	1	5	83,3 %	1	2	66,7 %	9	12	57,1 %			39,9 %
27	6	4	40,0 %		8	100,0 %	3		0,0 %	9	12	57,1 %			51,0 %
28	8	5	38,5 %	1	4	80,0 %	1	2	66,7 %	10	11	52,4 %			42,1 %
29	10	2	16,7 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	14	7	33,3 %	1		29,5 %
30	7	4	36,4 %	2	5	71,4 %	2	1	33,3 %	11	10	47,6 %			31,0 %
31	9	3	25,0 %	3	3	50,0 %		3	100,0 %	12	9	42,9 %		1	44,2 %
32	8	1	11,1 %	3	6	66,7 %	2	1	33,3 %	13	8	38,1 %		1	50,5 %
33	4	4	50,0 %	5	5	50,0 %		3	100,0 %	9	12	57,1 %	1	1	48,0 %
34	5	6	54,5 %	3	3	50,0 %		3	100,0 %	8	12	60,0 %	1		56,3 %
35	7	5	41,7 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	10	11	52,4 %			48,2 %
36	8	1	11,1 %	5	4	44,4 %		3	100,0 %	13	8	38,1 %		1	47,9 %
37	10	3	23,1 %	3	2	40,0 %		2	100,0 %	13	7	35,0 %		1	30,2 %
38	6	3	33,3 %	4	5	55,6 %		2	100,0 %	10	10	50,0 %		1	57,3 %
39	3	9	75,0 %	2	4	66,7 %	1	2	66,7 %	6	15	71,4 %		1	44,9 %
40	8	3	27,3 %	3	4	57,1 %	1	2	66,7 %	12	9	42,9 %		1	46,5 %
41	7	3	30,0 %	4	2	33,3 %	2	1	33,3 %	13	6	31,6 %			17,5 %
TOTAL	323	170	34,5 %	115	122	51,5 %	73	48	39,7 %	511	340	40,0 %	9	17	33,5 %

Tabl. 121 – Composition des commissions interdisciplinaires (CID) : CID Gestion de la recherche (50) et CID thématiques (51 à 54) et proportion de femmes parmi les personnels chercheurs évalués par chaque CID

CID	DR/PR			CR/MCF			IT			TOTAL			PRÉS	SECRÉT	% F CH CNRS
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	F	F	
50	4	9	69,2 %	3	2	40,0 %	2	1	33,3 %	9	12	57,1 %	1		47,1 %
51	9	3	25,0 %	3	3	50,0 %	3		0,0 %	15	6	28,6 %			28,6 %
52	7	5	41,7 %	2	3	75,0 %	2	1	25,0 %	11	9	45,0 %	1		37,5 %
53	8	4	33,3 %	2	4	66,7 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1	1	54,5 %
54	6	4	40,0 %	4	4	50,0 %	2	1	33,3 %	12	9	42,9 %	1		42,9 %
TOTAL	34	25	42,4 %	14	16	55,2 %	11	4	25,0 %	59	45	43,3 %	4	1	45,2 %

1.5.4 • Médailles, éméritats et cristal

La médaille d'or du CNRS est revenue en 2015 à un chercheur de l'INSB. La progression relevée en 2013 dans l'attribution des distinctions scientifiques, qui avait enregistré une légère inflexion en 2014, montre un rebond notable en 2015 : on atteint pratiquement la parité (47,1 %) parmi les médailles d'argent, tandis que la part de femmes parmi les médailles de bronze est de 60,0 %. La part des femmes parmi les lauréats du cristal du CNRS atteint quant à elle 52,4 %. Quant aux médailles de l'innovation, 1 sur 4 a été décernée à une femme en 2015, contre 3 sur 4 en 2014.

On enregistre par ailleurs cette année une baisse considérable du nombre total d'éméritats (200 candidatures et 198 réalisations, contre 281 et 278, respectivement, en 2014), mais une légère hausse de la part de femmes (21,0 % pour les candidatures et 21,2 % pour les réalisations, contre 19,6 % et 19,1 %, respectivement, en 2014).

Tabl. 122 – Médailles CNRS (argent, bronze) et cristal par institut en 2015

POPULATION	INSB		INC		INEE		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		IN2P3		INSU		RC		TOTAL	% F
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
Argent	2	1	1	1			2	1	2		1	1		1		1		1	1	1			17	47,1 %
Bronze	2	7	2	4	2	1	3	5	2		1	2		1	1	3		1	3				40	60,0 %
Cristal	3		1	1			1		3	1		1		1	1		2			1	1	4	21	52,4 %
TOTAL	7	8	4	6	2	4	4	10	3	1	3	2	1	2	3	3	3	1	4	2	1	4	78	55,1 %

Tabl. 123 – Éméritat par grade en 2015

GRADE	CANDIDATURES				RÉALISATIONS			
	H	F	Total	% F	H	F	Total	% F
DR émérite(*)	71	18	89	20,2 %	71	18	89	20,2 %
DRCE	17		17	0,0 %	17	0	17	0,0 %
DR1	37	9	46	19,6 %	37	9	46	19,6 %
DR2	33	15	48	31,3 %	31	15	46	32,6 %
TOTAL	158	42	200	21,0 %	156	42	198	21,2 %

(*) Concerne les demandes de renouvellement.



2. RÉMUNÉRATIONS

© ICT/CNRS Photothèque – FRESILLON Cyril

Tissus mis dans de la résine pour une découpe à l'échelle microscopique.

Les données partielles dont dispose le CNRS sur les pensions civiles annuelles brutes moyennes des agent.e.s ayant fait valoir leurs droits à la retraite en 2015 montrent que les pensions des hommes, pour chaque type de retraite, sont systématiquement supérieures à celles des femmes, à l'exception de deux catégories : les retraites prises pour limite d'âge chez les personnels chercheurs, où le montant moyen de la pension est très légèrement supérieur pour les femmes, et les retraites prises avant l'âge légal chez les IT, où le montant moyen de la pension est nettement supérieur pour les femmes. Ces écarts femmes-hommes sont dans l'ensemble corrélés à l'indice nouveau majoré (INM) moyen atteint dans chaque cas – sauf dans le cas sus-mentionné des retraites, prises pour limite d'âge chez les chercheur.e.s, où l'INM est pourtant inférieur chez les femmes, et dans le cas des retraites pour invalidité chez les chercheur.e.s comme chez les IT, où l'INM moyen est supérieur chez les femmes alors que le montant moyen de leurs pensions est inférieur. Ces écarts globaux sont révélateurs des progressions de carrière dans l'ensemble plus lentes pour les femmes que pour les hommes.

Depuis 2013, le *Bilan social* du CNRS comme le livret *La parité dans les métiers du CNRS* présentaient les données liées aux rémunérations par déciles. Rappelons que le 1^{er} décile est celui au-dessus duquel se situent 90 % des salaires, et le 9^e décile, celui au-dessus duquel se situent 10 % des salaires. Sont considérées, dans les commentaires ci-dessous, les rémunérations (toutes primes et indemnités comprises) nettes, brutes mensuelles, moyennes et médianes (ces dernières correspondant donc au décile 5) des personnels CNRS chercheurs et IT, permanents et contractuels.

Les commentaires en bas des tableaux 133 et 134 montrent que l'écart entre les rémunérations nettes moyennes des hommes et des femmes au CNRS demeure stable en 2015 (499 €) par rapport à 2014 (500 €), et a diminué progressivement depuis 2012 (532 €). Si l'on examine la rémunération nette mensuelle médiane, l'écart est plus important (593 €), même s'il est en très légère diminution par rapport à 2014 (597 €).

Pour la population permanente globale au CNRS, on note que l'écart le plus marqué entre les rémunérations nettes des hommes et femmes est observé pour les salaires les plus élevés (604 € d'écart pour le décile 9). On observe toutefois des différences notables entre les personnels chercheurs, ingénieurs et techniciens. Chez les chercheur.e.s, plus on progresse dans les déciles de salaires et plus l'écart entre hommes et femmes est marqué, pour culminer à 355 € à l'avantage des hommes pour le décile 9 – ce montant étant toutefois en baisse par rapport à 2014 (400 €). Chez les ingénieur.e.s, l'écart salarial entre hommes et femmes est plus important que chez les chercheur.e.s pour chaque

décile et progresse continûment du décile 1 (193 €) au décile 8 où il atteint 492 €, en augmentation par rapport à 2014 (461 €). Il reste élevé pour les 10 % d'ingénieur.e.s ayant les plus fortes rémunérations nettes (425 €). Chez les technicien.ne.s, l'écart salarial hommes-femmes est beaucoup moins marqué et culmine au décile 6 (116 €), en légère diminution par rapport à 2014 (121 €).

Si l'on prend en compte l'analyse par catégorie de la fonction publique, les rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises (tabl. 134) montrent qu'entre chercheur.e.s et ingénieur.e.s de catégorie A+ (IR), l'écart de rémunération est relativement faible au 1^{er} décile (166 € de plus pour les chercheur.e.s que pour les IR) et est plus important chez les femmes (177 €) que chez les hommes (142 €). En termes de rémunérations nettes moyennes, l'écart entre chercheurs et IR est de 328 € chez les hommes, tandis que chez les femmes, l'écart moyen entre chercheuses et ingénieures de recherche est de 265 € en 2015. Pour les 10 % de salaires mensuels nets les plus élevés de la catégorie A+, la différence se creuse fortement entre chercheur.e.s et IR, et entre hommes et femmes : chez les hommes, l'écart entre chercheurs et IR est de 579 € au décile 9, tandis que chez les femmes, il est de 465 €.

Si l'on prend en considération la part des primes dans la rémunération globale, on constate, en complément de l'analyse précédente, que chez les chercheur.e.s, cette part est de 11,2 % chez les hommes contre 9,9 % chez les femmes, alors que pour les IR, cette part est pratiquement la même chez femmes et hommes (19,7 % contre 19,8 % respectivement). C'est chez les ingénieur.e.s de catégorie A que l'écart femmes-hommes est le plus marqué : 17,4 % de primes chez les femmes contre 19,5 % chez les hommes.

Des différences femmes-hommes se retrouvent chez les personnels contractuels, et plus particulièrement ceux en CDI. On observe ainsi un écart entre les rémunérations nettes mensuelles moyennes des hommes et des femmes de 844 € chez les CDI chercheur.e.s et de 673 € chez les CDI IT, toujours au bénéfice des hommes. L'écart moyen entre femmes et hommes est moindre chez les CDD IT (108 €) et minime chez les doctorant.e.s et les chercheur.e.s en CDD.

Si l'on passe à l'examen des rémunérations brutes mensuelles – ramenées à un temps complet – des personnels permanents, primes et indemnités comprises (sauf certaines primes spécifiques, dont les indemnités de jury, voir tabl. 136), on constate globalement les mêmes phénomènes que pour les rémunérations nettes. Toutes catégories de personnels confondues, l'écart de rémunération men-

suelle brute moyenne entre hommes et femmes s'élève à 505 € sur l'année 2015, et l'écart entre les médianes est considérablement plus important (639 €), toujours à l'avantage des hommes.

On observe toutefois des différences selon les grades. L'écart de traitement brut entre hommes et femmes est particulièrement marqué chez les DRCE les plus rémunéré.e.s ; le décile 9 affichant ainsi un montant supérieur de 341 € pour les hommes. L'écart hommes-femmes s'est toutefois nettement réduit pour ce qui est du traitement moyen des DRCE (128 € en 2015 contre 1 267 € en 2014). On note en revanche une inversion dans le traitement des CR1, supérieur chez les femmes (pour les déciles 1 et 9 comme pour les traitements médian et moyen ; l'écart étant maximal pour ce dernier, soit 45 €). Chez les IT permanent.e.s, les écarts de rémunérations brutes mensuelles entre femmes et hommes, à l'avantage de ces derniers, sont globalement plus significatifs que chez les chercheur.e.s. Quelques inversions notables sont relevées, notamment chez les IRHC et IR1, pour lequel.e.s l'écart au 9e décile est respectivement de 250 € et 187 € à l'avantage des femmes (contre 97 € et 131 € respectivement en 2014). Chez les technicien.ne.s, les écarts les plus importants sont observés chez les TCE et TCS les mieux rémunéré.e.s : au 9e décile, les traitements bruts des hommes sont ainsi respectivement supérieurs de 112 € et 139 € à ceux de leurs collègues féminines.

Chez les personnels contractuels, les écarts femmes-hommes dans les rémunérations brutes mensuelles sont nettement plus marqués chez les CDI que chez les CDD. Chez les CDD IT, les 10 % les moins bien payé.e.s (décile 1) affichent un écart considérable de 205 € entre hommes et femmes, au détriment de ces dernières. Chez les CDI chercheur.e.s, l'écart est particulièrement important pour les 10 % les mieux payé.e.s : dans cette catégorie, les hommes touchent 2 380 € de plus que leurs collègues féminines. Chez les CDI IT, on note une inversion pour la seule catégorie des 10 % les mieux rémunéré.e.s ; les femmes percevant une rémunération brute mensuelle supérieure de 1 211 € à celle des hommes.

En ce qui concerne les primes, les montants moyens perçus en 2015 sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes dans presque toutes les catégories de primes. L'écart est particulièrement marqué pour l'ISFIC : les femmes percevant un montant moyen inférieur de 930 € à celui de leurs collègues masculins, bien que l'écart se soit réduit par rapport à 2014 (1 113 €). La différence est également importante pour les indemnités de sujétion et d'astreinte, la prime moyenne des hommes dépassant celles des femmes de 801 €. Quant à la PEDR, si les montants moyens sont désormais équivalents pour les femmes et les hommes, les femmes demeurent sous-représentées parmi les bénéficiaires en regard de la part de femmes dans la population globale des chercheur.e.s (33,6 % en 2015). On constate une amélioration parmi les lauréat.e.s de 2015, dont 32,4 % sont des femmes – en ETPT – contre 24,3 % pour les lauréat.e.s de 2014, et 26,2 % et 22,6 % pour les lauréat.e.s de la PES de 2013 et 2012 respectivement.

Par ailleurs, les femmes représentent 36,4 % des agent.e.s ayant bénéficié de l'indemnisation des jours de compte-épargne temps. Chez les personnels chercheurs, la part de femmes parmi les bénéficiaires est de 31,8 %, contre 33,6 % dans la population globale. L'écart est particulièrement marqué chez les IT de catégorie A, où l'on note 40,1 % de femmes parmi les bénéficiaires, contre 51,5 % de femmes dans la population globale IT de catégorie A.

Signalons cependant, comme indiqué sous le tableau 145, que le montant annuel moyen de la PPRS perçue par les IT, quand il est rapporté à un temps plein, est plus élevé pour les femmes que pour les hommes pour les grades IE2 à IRHC. L'écart maximal est observé pour les IRHC (736 €). Il est ensuite de 526 € pour les IR1 et de l'ordre de 200 € pour les grades IR2 à IE2.

2.1 – Masse salariale et plafond d'emploi

Tabl. 124 – Masse salariale et plafond d'emploi selon le financement

FINANCEMENT	DÉPENSES MASSE SALARIALE ET PLAFOND D'EMPLOI	DÉPENSES
Subvention d'État (SE)	Masse salariale	2 095 928 810 €
	Plafond d'emploi (*)	25 914
Ressources propres (RP)	Masse salariale	262 400 004 €

(*) Tel que voté au CA en ETPT.

2.2 – Dépenses de personnel

2.2.1 • Masse salariale

Tabl. 125 – Répartition des dépenses (en €)

COMPTE	LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
631	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations (adm. impôts)	111 791 486
633	Impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	23 815 818
637	Taxe handicap	2 760 550
6 411	Traitements du personnel permanent	907 172 871
6 413	Indemnités résidentielles du personnel permanent	24 979 375
6 414	Primes et indemnités diverses	108 498 742
6 415	Indemnités représentatives de frais	3 204 840
6 416	Supplément familial de traitement du personnel permanent	12 866 109
6 417	Indemnités de préavis de licenciement et allocation perte d'emploi du personnel permanent	4 444
6 418	Autres rémunérations du personnel permanent	176 864
645	Charges de sécurité sociale et de prévoyance et retraite	834 176 129
	– dont le CAS pension	676 311 289
6 461	Vacations	9 346
6 462	Contrats de travail et divers	27 169 601
6 463	Allocations de recherche	8 107 024
6 464	Charges de mission	3 319 054
6 465	Prime de transport rémunérations diverses	181 651
6 466	Supplément familial de traitement et rémunérations diverses	259 397
6 467	Indemnités de préavis et de licenciement	27 176 536
6 468	Autres rémunérations diverses	163 777
6 478	Autres charges sociales diverses	95 196
TOTAL		2 095 928 810

Tabl. 126 – Synthèse des dépenses (en €)

LIBELLÉ	TOTAL DÉPENSES
Traitements bruts	942 622 619
Primes et indemnités	153 494 564
Charges sociales	999 811 627
TOTAL	2 095 928 810

2.2.2 • Pension civile annuelle brute moyenne

Tabl. 127 – Départs – indices, taux et montants moyens par population, par sexe et par type de retraite

POPULATION / TYPE DE RETRAITE	INDICE NOU-VEAU MAJORÉ MOYEN	TAUX DE BASE MOYEN	TAUX DE DÉCOTE OU SURCOTE MOYEN	TAUX MOYEN DE LIQUIDATION	PENSION CIVILE ANNUELLE BRUTE MOYENNE (€)
Chercheurs	1 007	65 %	9 %	71 %	40 691,66
Hommes	1 022	64 %	8 %	70 %	41 138,58
après limite d'âge	1 045	67 %	14 %	76 %	47 060,45
avant l'âge légal	1 064	71 %	0 %	71 %	42 373,03
pour limite d'âge	1 039	64 %	7 %	69 %	40 067,62
pour invalidité	770	35 %	0 %	35 %	20 189,69
sur demande	953	64 %	4 %	67 %	36 156,61
Femmes	959	65 %	11 %	72 %	39 311,44
après limite d'âge	954	67 %	19 %	80 %	43 221,60
pour limite d'âge	978	65 %	11 %	72 %	40 152,71
pour invalidité	821	39 %	0 %	39 %	17 951,44
sur demande	915	66 %	6 %	71 %	35 977,73
IT	652	63 %	8 %	68 %	25 833,19
Hommes	679	63 %	8 %	68 %	27 147,05
après limite d'âge	746	65 %	21 %	78 %	35 140,84
avant l'âge légal	584	65 %	0 %	65 %	22 247,26
pour limite d'âge	743	65 %	12 %	73 %	31 093,32
pour invalidité	540	51 %	1 %	52 %	18 670,18
sur demande	661	61 %	5 %	64 %	24 602,26
Femmes	631	63 %	8 %	68 %	24 753,94
après limite d'âge	626	44 %	4 %	46 %	17 788,02
avant l'âge légal	619	72 %	1 %	72 %	25 670,29
pour limite d'âge	672	67 %	17 %	78 %	29 387,68
pour invalidité	554	52 %	2 %	53 %	18 296,77
sur demande	624	62 %	7 %	66 %	23 633,68
TOTAL	807	64 %	9 %	69 %	32 338,16

639 départs en retraite, traités au titre de l'année 2015, ont fait l'objet par le service des pensions et accidents du travail (SPAT) du traitement présenté dans le tableau 127. À titre d'exemple, les 19 demandes de pension de réversion au profit du conjoint ou des enfants orphelins ainsi que les 63 demandes de révision de pension au titre de l'article L. 55 du code des pensions civiles et militaires de retraite pour des motifs de toutes sortes, ne font pas partie de l'analyse. Il est également important de préciser que seul le service des retraites de l'État a compétence pour concéder les pensions des fonctionnaires de l'État et que les informations portées dans le tableau 127 ont été déduites des seuls éléments en possession de l'établissement.

Environ 55 % des agents obtiennent leur pension civile pour limite d'âge. 1/3 des agents partent avant la limite d'âge. Le nombre de dossiers de pensions civiles est en baisse constante depuis 2012.

739 estimations de montant futur de pension ont été faites en 2015 (785 en 2014 et 173 en 2013).

Le tableau 128 détaille le nombre de dossiers d'agents ayant demandé une validation de leurs services auxiliaires (périodes contractuelles dans la fonction publique avec transfert de cotisations – sécurité sociale et Ircantec – vers le régime des pensions civiles de fonctionnaires). Pour information, les agents titularisés entre le 01/01/2004 et le 01/01/2013 avaient 2 ans, suivant la titularisation, pour déposer leurs demandes de validation. Les derniers dossiers déposés auprès des services des ressources humaines devaient donc l'être avant le 31/12/2015. Le nombre d'enregistrement de nouveaux dossiers par le SPAT sur 2016 devrait donc être très faible.

Tabl. 128 – Validation des services auxiliaires sur l'année, par année de naissance du demandeur

OPÉRATION	ANNÉE DE NAISSANCE								TOTAL
	Avant 1963	1963	1964	1965	1966	1967	1968	Après 1968	
Enregistrement de nouveaux dossiers	8		3	3	1	5		61	81
Détermination des services validables	230	25	21	17	6	11	12	29	351
Notification aux agents	198	45	7	1	1	2		10	264
Acceptation	220	15	5	2	2	1		9	254
Renonciation	34							1	35
Titre de perception émis	111	2	2		1				116
Annulation de cotisations	188	10	5	1	2			9	215

2.3 – Traitements et régimes indemnitaires

2.3.1 • Grilles indiciaires

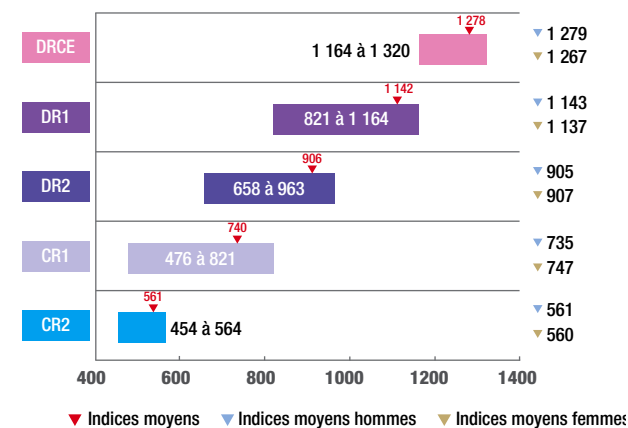


Fig. 29 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des chercheur-e-s permanent-e-s

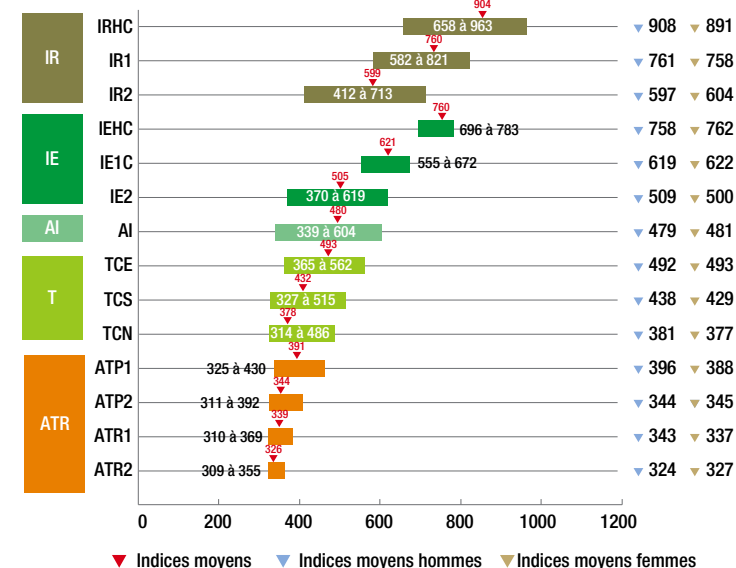


Fig. 30 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s

2.3.2 • Rémunérations nettes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises

a. Personnels permanents

Tabl. 129 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises(*)

NET PERÇU	CHERCHEURS			INGÉNIEURS			TECHNICIENS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	2 504,79	2 439,05	2 482,14	1 960,74	1 768,11	1 848,83	1 484,54	1 449,58	1 459,14	1 711,36	1 546,22	1 604,68	1 955,81	1 620,36	1 738,86
Décile 2	2 818,05	2 728,19	2 787,58	2 174,66	1 922,59	2 032,43	1 567,94	1 529,78	1 539,98	1 944,17	1 682,92	1 773,38	2 250,72	1 820,20	2 027,50
Décile 3	3 045,32	2 934,80	2 998,06	2 330,30	2 050,08	2 194,43	1 649,86	1 592,51	1 610,40	2 126,70	1 812,15	1 940,25	2 485,37	2 012,10	2 253,40
Décile 4	3 227,76	3 089,97	3 181,48	2 467,98	2 180,86	2 340,66	1 726,46	1 657,80	1 680,08	2 285,34	1 941,19	2 095,02	2 740,18	2 202,82	2 486,89
Décile 5 (médiane)	3 367,11	3 240,05	3 328,30	2 629,01	2 325,50	2 478,95	1 830,67	1 725,48	1 757,76	2 444,23	2 074,03	2 245,36	3 003,04	2 410,29	2 755,43
Décile 6	3 592,85	3 369,42	3 491,01	2 815,44	2 461,02	2 645,55	1 926,83	1 812,99	1 853,24	2 630,50	2 210,23	2 407,17	3 246,53	2 676,04	3 040,30
Décile 7	3 858,35	3 567,40	3 783,15	3 060,49	2 625,67	2 869,80	2 034,19	1 921,87	1 961,09	2 877,91	2 375,96	2 612,91	3 472,89	3 002,56	3 291,81
Décile 8	4 214,56	3 880,36	4 061,77	3 374,47	2 882,35	3 186,87	2 150,89	2 051,35	2 094,54	3 210,77	2 601,66	2 932,93	3 817,11	3 309,37	3 619,10
Décile 9	4 712,26	4 357,27	4 625,55	3 764,09	3 338,41	3 628,45	2 270,19	2 203,91	2 230,61	3 653,18	3 053,66	3 433,94	4 381,94	3 777,76	4 111,17
Moyenne	3 554,39	3 339,67	3 482,77	2 780,70	2 449,53	2 631,96	1 855,02	1 772,71	1 801,54	2 591,20	2 199,54	2 392,64	3 096,19	2 597,58	2 882,26
Effectif de référence (PPP)	7 618	3 812	11 430	5 497	4 482	9 979	1 415	2 625	4 040	6 912	7 107	14 019	14 530	10 919	25 449
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale(**)	11,2 %	9,9 %	10,8 %	19,6 %	17,6 %	18,7 %	15,5 %	14,5 %	14,9 %	19,0 %	16,7 %	17,9 %	14,3 %	13,6 %	14,0 %

(*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2015, toutes primes, indemnités et rappel inclus.

(**) Part des primes et indemnités perçues dans la rémunération globale brute. Primes et indemnités incluses : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursement partiel des frais de transport, toutes primes et indemnités fixes ou variables valides au CNRS dont les majorations de traitement, indexation, indemnités dont bénéficient les agents affectés dans les DROM-COM, TAAF et à l'étranger.

Tabl. 130 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises, selon la catégorie fonction publique (CFP)(*)

NET PERÇU	CHERCHEURS						IT									CH & IT		
	A+			A+			A			B			C			A+		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	2 504,79	2 439,05	2 482,14	2 362,56	2 262,07	2 316,85	1 930,77	1 752,26	1 828,12	1 520,57	1 474,12	1 490,59	1 303,56	1 284,17	1 297,00	2 487,98	2 418,69	2 461,92
Décile 2	2 818,05	2 728,19	2 787,58	2 602,25	2 428,47	2 544,71	2 128,03	1 903,25	2 002,90	1 615,03	1 551,66	1 571,48	1 434,02	1 416,89	1 425,36	2 793,93	2 704,93	2 758,56
Décile 3	3 045,32	2 934,80	2 998,06	2 788,08	2 635,19	2 756,46	2 286,95	2 025,38	2 152,94	1 696,06	1 622,96	1 646,75	1 474,75	1 464,46	1 470,49	3 017,27	2 914,67	2 975,63
Décile 4	3 227,76	3 089,97	3 181,48	2 971,72	2 822,71	2 938,51	2 420,49	2 154,22	2 296,40	1 792,77	1 689,59	1 715,93	1 504,61	1 500,68	1 502,27	3 210,02	3 076,21	3 163,12
Décile 5 (médiane)	3 367,11	3 240,05	3 328,30	3 195,05	3 024,01	3 112,07	2 554,47	2 290,65	2 432,39	1 885,50	1 765,04	1 799,82	1 557,95	1 534,26	1 542,09	3 353,91	3 223,13	3 310,49
Décile 6	3 592,85	3 369,42	3 491,01	3 364,68	3 157,84	3 310,89	2 728,42	2 420,55	2 574,81	1 976,95	1 855,05	1 899,08	1 610,73	1 570,95	1 579,51	3 563,83	3 362,06	3 474,17
Décile 7	3 858,35	3 567,40	3 783,15	3 558,58	3 380,46	3 493,97	2 965,07	2 573,53	2 768,27	2 080,37	1 958,70	2 007,91	1 669,96	1 607,01	1 628,46	3 836,90	3 546,85	3 752,52
Décile 8	4 214,56	3 880,36	4 061,77	3 747,50	3 590,19	3 683,73	3 265,95	2 795,11	3 065,78	2 181,73	2 089,21	2 124,10	1 728,98	1 647,60	1 689,83	4 154,15	3 853,20	4 028,43
Décile 9	4 712,26	4 357,27	4 625,55	4 132,81	3 901,18	4 070,51	3 690,15	3 223,71	3 545,63	2 286,78	2 217,28	2 244,41	1 843,14	1 738,72	1 770,93	4 674,47	4 330,53	4 586,22
Moyenne	3 554,39	3 339,67	3 482,77	3 226,17	3 074,46	3 180,05	2 714,41	2 402,93	2 569,35	1 899,31	1 804,94	1 837,26	1 584,42	1 514,17	1 542,70	3 526,33	3 319,66	3 457,91
Effectif de référence	7 618	3 812	11 430	712	311	1 023	4 785	4 171	8 956	1 216	2 334	3 550	199	291	490	8 330	4 123	12 453
Part des primes et indemnités dans la rémunération globale(**)	11,2 %	9,9 %	10,8 %	19,8 %	19,7 %	19,7 %	19,5 %	17,4 %	18,6 %	15,5 %	14,6 %	14,9 %	15,2 %	13,5 %	14,2 %	11,9 %	10,6 %	11,5 %

(*) Tableau renseigné en rémunération nette moyenne mensuelle réellement perçue sur l'année 2015, toutes primes, indemnités et rappel inclus.

(**) Part des primes et indemnités perçues dans la rémunération globale brute. Primes et indemnités incluses : indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursement partiel des frais de transport, toutes primes et indemnités fixes ou variables valides au CNRS dont les majorations de traitement, indexation, indemnités dont bénéficient les agents affectés dans les DROM-COM, TAAF et à l'étranger.

La rémunération nette moyenne des agents du CNRS se situe à 2 882 €, la distribution des rémunérations nettes des permanents présentant une dissymétrie positive, puisque la médiane est inférieure à la moyenne et se situe à 2 755 €.

On note par ailleurs un écart moyen de rémunération entre femmes et hommes de 499 €, identique à 2013. Les écarts entre les rémunérations médianes sont globalement plus marqués : 592 €. Si les chercheurs perçoivent une rémunération nette moyenne de 3 483 €, l'écart entre femmes et hommes est de 215 €. C'est pour les 10 % des chercheurs ayant les plus fortes rémunérations que la différence est la plus importante : 355 € au bénéfice des hommes. La même considération vaut pour les ingénieurs : les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 2 449 € pour les femmes et à 2 781 € pour les hommes, soit un écart de 332 €. La différence de rémunération dépasse les 400 € pour les 7^e, 8^e et 9^e déciles. Dans le cas des techniciens, les rémunérations nettes moyennes s'élèvent à 1 772 € pour les femmes et à 1 855 € pour les hommes, soit un écart de 83 €.

La part des primes et indemnités dans la rémunération globale est de 14,0 % et elle est plus importante chez les hommes que chez les femmes, quelle que soit la catégorie de personnel. Les chercheurs ont 10,8 % de primes et indemnités alors que les ingénieurs en ont 18,7 % et les techniciens 14,9 %, pour un total IT de 17,9 % de primes et indemnités. L'écart femmes-hommes est le plus marqué chez les ingénieurs (19,6 % de primes chez les hommes contre 17,6 % chez les femmes).

b. Personnels contractuels

En moyenne, les doctorants ont perçu 1 473 € nets mensuels, le minimum étant de 1 400 € et le maximum de 1 700 €. 20 % de ces personnels ont perçu une rémunération nette supérieure à la moyenne (déciles 8 et 9).

Les CDD chercheurs ont une rémunération nette mensuelle moyenne de 2 204 € ; un peu plus de 40 % de cette catégorie ont perçu une rémunération supérieure. Les CDD IT ont une rémunération mensuelle moyenne de 1 589 €, quasi équivalente à la rémunération médiane (décile 5), avec toutefois un écart entre femmes et hommes dans les rémunérations moyennes (108 €) et médianes (50 €).

Les CDI ont globalement des rémunérations moyennes plus élevées : 3 174 € pour les CDI chercheurs et 2 653 € pour les CDI IT. 10 % des CDI chercheurs ont perçu plus de 4 905 € (décile 9), soit environ 1 730 € de plus que la moyenne. L'écart entre femmes et hommes est particulièrement marqué chez les CDI chercheurs (en moyenne 843 € et de 765 € pour la médiane). 10 % des CDI IT ont perçu plus de 4 527 €, soit environ 1 874 € de plus que la moyenne, avec une différence considérable entre les rémunérations des femmes et celles des hommes dans ce décile supérieur (3 844 € contre 5 509 €).

Il faut noter que ces valeurs ont été calculées à partir de montants mensuels réellement perçus par les agents. Or, ceux-ci varient notamment en fonction de la quotité exercée et du nombre de jours travaillés dans le mois, à la différence des montants bruts forfaitaires présentés ci-après. Ces montants n'illustrent donc pas la politique de rémunération en faveur des personnels contractuels, puisqu'ils sont abattus de la quotité et des temps de présence. Ainsi, un agent qui aurait un montant forfaitaire de 2 500 € brut, peut avoir une rémunération nette moyenne mensuelle de 1 022 € si sa rémunération commence le 15 décembre par exemple. Il faut donc être prudent lors des comparaisons, du fait que ce salaire net n'est pas présenté en ETP.

Tabl. 131 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels contractuels, toutes primes et indemnités comprises

NET PERÇU	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI CH			CDI IT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	1 391,91	1 378,37	1 391,91	1 818,83	1 781,19	1 805,82	1 130,47	1 010,38	1 083,77	2 301,61	2 010,73	2 169,17	1 690,49	1 579,04	1 596,23
Décile 2	1 418,00	1 418,00	1 418,00	1 937,19	1 909,10	1 924,01	1 358,00	1 252,04	1 284,24	2 397,92	2 169,17	2 278,99	1 933,75	1 791,57	1 799,92
Décile 3	1 418,00	1 418,00	1 418,00	2 017,63	2 017,63	2 017,63	1 443,66	1 387,29	1 427,48	2 444,82	2 207,63	2 379,30	2 176,22	1 844,98	1 879,63
Décile 4	1 418,00	1 418,00	1 418,00	2 036,59	2 037,61	2 036,72	1 577,54	1 447,19	1 495,12	2 929,47	2 248,18	2 411,93	2 306,92	1 939,62	2 053,17
Décile 5 (médiane)	1 419,40	1 418,75	1 419,13	2 078,15	2 078,15	2 078,15	1 607,82	1 557,45	1 591,91	3 112,80	2 347,69	2 894,47	2 385,06	2 085,50	2 203,17
Décile 6	1 436,06	1 430,35	1 433,21	2 250,97	2 241,40	2 245,43	1 641,08	1 607,82	1 639,65	3 192,18	2 397,93	3 000,97	2 576,11	2 194,90	2 341,36
Décile 7	1 473,33	1 453,00	1 468,14	2 351,36	2 351,36	2 351,36	1 760,80	1 659,70	1 687,31	3 269,58	2 733,73	3 144,55	3 075,81	2 356,37	2 579,90
Décile 8	1 642,74	1 623,66	1 631,36	2 434,24	2 432,93	2 432,95	1 903,39	1 790,40	1 869,56	3 636,62	2 891,11	3 346,40	3 984,08	2 691,43	3 216,15
Décile 9	1 692,81	1 696,69	1 694,26	2 894,47	2 819,26	2 860,40	2 050,46	1 958,23	2 017,63	5 073,29	2 987,90	4 905,66	5 509,82	3 844,00	4 527,51
Moyenne	1 479,76	1 464,56	1 473,84	2 212,68	2 190,11	2 204,71	1 642,91	1 534,76	1 589,47	3 479,96	2 636,39	3 174,30	3 079,23	2 406,54	2 653,40
Effectif de référence	1 339	853	2 192	2 535	1 385	3 920	2 898	2 830	5 728	21	12	33	40	69	109

2.3.3 • Rémunérations brutes mensuelles, toutes primes et indemnités comprises

À des fins de comparaison, pour les agents travaillant à temps partiel, ou n'étant présents qu'une partie de l'année, la rémunération prise en compte est la base de la rémunération perçue, primes et indemnités comprises, suivant la quotité de temps de travail et le temps de présence, ramenée à un temps complet sur l'année.

a. Personnels permanents

Les rémunérations brutes considérées sur l'année recouvrent le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes professionnelles, fonctionnelles et statutaires, ainsi que les indemnités compensatrices temporaires. Ne sont pas intégrées dans ce calcul les primes spécifiques ne pouvant être rapportées à un temps plein travaillé (ex : indemnité de jury, prime d'installation...).

Le tableau 132 indique :

- le décile 1 : le seuil du 1^{er} décile sépare le jeu de données entre les 10 % des agents inférieurs et le reste des données ;
- le décile 9 : le seuil du 9^e décile sépare les 90 % inférieurs des données des 10 % supérieurs ;
- la moyenne mensuelle des rémunérations brutes, primes comprises perçues sur l'année, qui recouvre le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes professionnelles (prime de technicité), les primes fonctionnelles (PFI, ISFIC, indemnité de chargé de mission...), les primes semestrielles statutaires perçues sur l'année (PPRS), les indemnités compensatrices temporaires (GIPA et indemnités pour jours de repos non pris versées en 2014), les primes spécifiques.

À des fins de comparaison, les rémunérations des agents affectés dans les DROM-COM et à l'étranger sont retracées sans la majoration de traitement et d'indemnité de résidence dont ils bénéficient.

Tabl. 132 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises(*)

GRADE	DÉCILE 1			MÉDIANE			DÉCILE 9			MOYENNE			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Chercheurs	3 021,92 €	3 012,32 €	3 013,86 €	4 142,82 €	4 009,10 €	4 072,09 €	5 712,72 €	5 399,03 €	5 600,99 €	4 317,79 €	4 127,31 €	4 253,47 €	7 347,64	3 652,52	11 000,16
DRCE	5 974,54 €	5 899,53 €	5 971,49 €	6 390,85 €	6 234,94 €	6 380,77 €	7 439,83 €	7 099,04 €	7 384,88 €	6 557,66 €	6 429,50 €	6 542,42 €	190,50	26,43	216,92
DR1	5 399,27 €	5 349,87 €	5 386,31 €	5 675,82 €	5 635,64 €	5 670,16 €	6 302,87 €	6 289,30 €	6 302,87 €	5 784,03 €	5 762,90 €	5 778,98 €	1 096,76	344,29	1 441,04
DR2	4 061,12 €	3 967,21 €	4 025,08 €	4 650,42 €	4 642,15 €	4 642,15 €	5 126,61 €	5 087,27 €	5 112,17 €	4 670,99 €	4 644,63 €	4 662,77 €	2 130,81	948,18	3 078,99
CR1	3 157,29 €	3 194,21 €	3 160,95 €	3 753,06 €	3 780,11 €	3 765,39 €	4 197,95 €	4 212,88 €	4 205,32 €	3 766,81 €	3 811,66 €	3 784,08 €	3 279,19	1 985,17	5 264,36
CR2	2 643,67 €	2 631,39 €	2 643,67 €	2 737,11 €	2 722,01 €	2 724,30 €	3 722,36 €	3 592,12 €	3 722,01 €	2 959,32 €	2 913,38 €	2 943,08 €	650,06	348,21	998,27
Ingénieurs	2 428,56 €	2 275,77 €	2 341,98 €	3 243,15 €	2 972,65 €	3 096,38 €	4 624,48 €	4 273,40 €	4 507,59 €	3 445,91 €	3 159,30 €	3 313,55 €	5 247,74	4 092,08	9 339,82
IRHC	4 551,62 €	4 472,19 €	4 503,98 €	5 161,70 €	5 161,70 €	5 161,70 €	5 897,32 €	6 147,53 €	5 930,37 €	5 211,54 €	5 225,73 €	5 215,09 €	246,91	81,62	328,52
IR1	3 808,57 €	3 741,50 €	3 792,39 €	4 426,57 €	4 396,67 €	4 419,78 €	4 980,64 €	5 167,47 €	5 055,79 €	4 450,49 €	4 501,54 €	4 466,23 €	890,96	373,85	1 264,82
IR2	2 789,96 €	2 817,32 €	2 799,70 €	3 468,55 €	3 453,50 €	3 463,26 €	4 066,05 €	4 100,22 €	4 073,01 €	3 605,75 €	3 507,00 €	3 571,76 €	982,43	469,06	1 451,49
IEHC	3 829,96 €	3 836,74 €	3 836,73 €	4 074,27 €	4 025,91 €	4 048,71 €	4 674,89 €	4 643,49 €	4 665,71 €	4 190,51 €	4 194,00 €	4 192,24 €	122,96	108,11	231,08
IE1	3 091,52 €	3 053,77 €	3 072,19 €	3 440,11 €	3 364,61 €	3 410,86 €	3 956,56 €	3 796,25 €	3 901,91 €	3 503,41 €	3 524,68 €	3 513,64 €	573,50	501,53	1 075,03
IE2	2 340,60 €	2 267,59 €	2 300,33 €	2 895,01 €	2 771,86 €	2 831,28 €	3 439,66 €	3 333,76 €	3 391,21 €	2 909,16 €	2 842,47 €	2 876,01 €	1 158,90	1 026,11	2 185,02
AI	2 150,31 €	2 139,43 €	2 144,74 €	2 692,61 €	2 611,55 €	2 643,77 €	3 207,17 €	3 121,71 €	3 157,38 €	2 709,35 €	2 686,41 €	2 696,15 €	1 294,61	1 579,44	2 874,06
Techniciens	1 855,82 €	1 858,03 €	1 857,23 €	2 305,81 €	2 248,98 €	2 271,29 €	2 867,17 €	2 803,40 €	2 824,39 €	2 378,56 €	2 360,56 €	2 366,64 €	1 338,38	2 390,74	3 729,13
TCE	2 346,43 €	2 321,47 €	2 330,03 €	2 707,28 €	2 660,71 €	2 672,58 €	3 011,94 €	2 899,45 €	2 925,62 €	2 718,80 €	2 662,21 €	2 681,97 €	372,07	645,66	1 017,73
TCS	2 065,57 €	2 049,87 €	2 056,47 €	2 378,25 €	2 288,02 €	2 314,77 €	2 825,00 €	2 686,23 €	2 711,81 €	2 472,26 €	2 411,09 €	2 431,18 €	324,35	605,87	930,22
TCN	1 808,25 €	1 797,21 €	1 800,99 €	2 051,76 €	2 035,67 €	2 039,12 €	2 526,38 €	2 439,85 €	2 471,63 €	2 153,18 €	2 183,53 €	2 173,78 €	454,01	853,03	1 307,03
ATP1	1 864,20 €	1 863,16 €	1 863,26 €	2 110,28 €	2 028,50 €	2 057,77 €	2 399,06 €	2 391,47 €	2 398,45 €	2 163,76 €	2 127,82 €	2 140,80 €	81,43	132,21	213,64
ATP2	1 725,17 €	1 715,23 €	1 721,96 €	1 844,01 €	1 831,33 €	1 835,04 €	2 100,49 €	2 070,86 €	2 101,78 €	1 936,31 €	1 915,58 €	1 924,70 €	77,24	97,64	174,88
ATR1	1 600,73 €	1 748,14 €	1 686,82 €	1 711,45 €	1 805,47 €	1 779,17 €	1 799,69 €	2 124,27 €	1 984,78 €	1 703,42 €	1 892,62 €	1 816,94 €	4,00	4,03	8,03
ATR2	1 691,71 €	1 702,24 €	1 693,10 €	1 701,04 €	1 742,49 €	1 731,93 €	1 732,14 €	1 869,57 €	1 837,22 €	1 708,82 €	1 774,54 €	1 750,64 €	3,08	4,90	7,98
Total IT	2 142,04 €	2 010,39 €	2 052,47 €	3 018,72 €	2 663,98 €	2 818,54 €	4 509,97 €	3 948,28 €	4 297,94 €	3 223,50 €	2 859,56 €	3 033,92 €	6 586,12	6 482,82	13 068,95
TOTAL	2 440,77 €	2 096,36 €	2 221,21 €	3 678,49 €	3 039,21 €	3 407,27 €	5 370,87 €	4 694,23 €	5 040,57 €	3 797,52 €	3 291,82 €	3 575,23 €	13 933,77	10 135,34	24 069,11

(*) Tableaux renseignés en ETPT : somme des temps de présence – selon durée de présence et quotité – sur l'année par grade.

La rémunération moyenne mensuelle brute à temps plein sur l'année 2014 s'élève à 3 517 € (3 771 € pour les hommes et 3 191 € pour les femmes). La rémunération médiane mensuelle brute se situe à 3 304 €. La moitié des hommes perçoivent une rémunération supérieure à 3 606 € alors que la moitié des femmes perçoivent plus de 2 946 €. Le rapport inter-déciles (rapport du montant minimum des 10 % des rémunérations les plus élevées sur le montant maximum des 10 % des rémunérations les plus faibles : décile 9/décile 1) s'établit à 2,28 (4 934 €/2 164 €). Ce rapport s'établit à 2,25 pour les hommes (5 315 €/2 368 €) et 2,22 pour les femmes (4 555 €/2 048 €).

Les écarts de rémunération mensuelle brute entre femmes et hommes existent pour chaque catégorie de personnel, mais sont globalement plus importants chez les IT que chez les chercheurs.

Si l'on prend en considération les grades, on constate une inversion entre le traitement moyen des IRHC, supérieur chez les femmes (5 408 € contre 5 226 € pour les hommes). En revanche, chez les DRCE, l'écart est considérable entre les traitements moyens des femmes et des hommes (6 532 € contre 7 799 € respectivement).

b. Personnels contractuels

Les rémunérations du tableau 133 sont les rémunérations forfaitaires brutes mensuelles, remises pour chaque agent à 30 jours de présence et à temps plein. Elles tiennent compte des éventuelles majorations pouvant aller jusqu'à 15 % du montant forfaitaire.

La rémunération forfaitaire des doctorants, fixée à 1 757 € bruts mensuels, est celle attribuée à 90 % des effectifs. À noter toutefois que 10 % des doctorants perçoivent 2 096 €, ce qui correspond au montant alloué lorsque le doctorant se voit confier, en plus de son activité de recherche doctorale, une activité complémentaire (de l'enseignement par exemple). La moitié des CDD chercheurs perçoit une rémunération forfaitaire mensuelle brute supérieure à 2 654 € (médiane). Les 10 % les mieux payés ont une rémunération supérieure à 3 572 €. Concernant les CDD IT, leur rémunération varie entre 1 608 € pour les 10 % les moins payés et au moins 2 506 € pour les 10 % les mieux payés. La moitié d'entre eux perçoit une rémunération supérieure à 1 992 € (rémunération médiane).

Les écarts de rémunération sont plus importants parmi les CDI : le rapport inter-décile, qui met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution (D9/D1) et mesure de fait l'inégalité des rémunérations, est de 1,5 pour les CDI chercheurs (3 891/2 521) et de 3,6 pour les CDI IT (7 595/2 115), contre 1 à 1,5 dans les autres populations (doctorants et CDD). C'est aussi chez les CDI que les écarts entre les femmes et les hommes se creusent. La moyenne chez les chercheurs est de 3 422 € chez les femmes et de 4 274 € chez les hommes ; chez les IT, la moyenne chez les femmes est de 3 472 € et de 4 006 € chez les hommes.

Tabl. 133 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels contractuels

MONTANT BRUT	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI CH			CDI IT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 499,99	2 365,52	2 365,52	1 768,77	1 563,82	1 608,74	2 913,51	2 521,47	2 521,47	2 267,39	2 075,54	2 115,84
Décile 2	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 500,00	2 500,00	2 500,00	1 816,55	1 768,77	1 786,45	2 971,21	2 729,04	2 729,04	2 470,40	2 218,24	2 288,18
Décile 3	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 500,00	2 500,00	2 500,00	1 972,50	1 821,82	1 900,00	3 572,12	2 841,74	2 841,74	2 624,08	2 302,06	2 454,39
Décile 4	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 551,54	2 525,00	2 525,00	1 992,22	1 972,50	1 972,50	3 572,12	2 971,20	2 971,20	2 839,95	2 485,09	2 549,31
Médiane	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 667,51	2 642,21	2 654,45	2 031,67	1 992,22	1 992,22	3 833,33	3 230,16	3 230,16	3 026,57	2 594,03	2 695,75
Décile 6	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 885,00	2 884,67	2 885,00	2 031,68	2 031,67	2 031,67	3 915,50	3 497,30	3 497,30	3 272,70	2 695,15	2 885,58
Décile 7	1 757,00	1 757,00	1 757,00	2 971,21	2 971,21	2 971,21	2 296,62	2 031,68	2 174,74	4 069,84	3 551,31	3 551,31	4 557,33	2 915,89	3 300,90
Décile 8	1 757,01	1 757,00	1 757,00	3 468,08	3 086,99	3 340,66	2 365,51	2 296,62	2 319,59	4 460,00	3 656,75	3 656,75	5 761,29	4 719,17	5 479,55
Décile 9	2 096,77	2 096,77	2 096,77	3 572,12	3 572,12	3 572,12	2 556,28	2 481,83	2 506,64	6 271,70	3 891,74	3 891,74	6 384,53	7 595,30	7 595,30
Moyenne	1 824,01	1 816,70	1 821,17	2 888,06	2 846,45	2 873,36	2 135,95	2 037,72	2 087,43	4 274,11	3 422,21	3 964,33	4 006,95	3 472,14	3 668,40
Effectif de référence	1 339	853	2 192	2 535	1 385	3 920	2 898	2 830	5 728	21	12	33	40	69	109

2.3.4 • Primes et indemnités

Tabl. 134 – Bénéficiaires et montants toutes primes, indemnités et éléments facultatifs versés en 2015

INTITULÉ 2015	PERMANENTS						CONTRACTUELS						PRIME MOYENNE PAR AGENT ET SEXE	
	H		F		Total		H		F		Total		H	F
	PPP	Total	PPP	Total	PPP	Total	PPP	Total	PPP	Total	PPP	Total		
Indemnité de résidence	10 275	8 464 900	8 151	5 951 688	18 426	14 416 589							824	730
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	6 838	27 170 100	6 999	24 312 319	13 837	51 482 419							3 973	3 474
Prime de recherche	7 555	6 562 681	3 792	3 316 489	11 347	9 879 170							869	875
Indemnité forfaitaire spéciale au personnel enseignant (IPE)	7 558	310 651	3 793	155 592	11 351	466 242							41	41
Supplément familial de traitement	5 532	6 792 433	4 071	3 636 529	9 603	10 428 962	296	168 434	334	167 417	630	335 851	1 194	864
Indemnité de jour de repos non pris	4 008	6 819 726	2 295	3 105 175	6 303	9 924 901	76	122 875	57	72 000	133	194 875	1 700	1 351
Remboursement frais de transport	2 471	1 055 289	2 514	1 011 341	4 985	2 066 630	1 083	319 187	961	263 859	2 044	583 045	387	367
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	2 666	3 937 693	1 768	2 085 497	4 434	6 023 190							1 477	1 180
Remboursement frais de transport hors Île-de-France	1 585	449 772	1 233	318 374	2 818	768 146	964	151 974	819	127 199	1 783	279 172	236	217
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et prime d'excellence scientifique (PES)	1 765	6 582 748	636	2 375 500	2 401	8 958 248							3 730	3 735
Prime de fonctions informatiques (PFI)	1 283	6 982 951	329	1 658 695	1 612	8 641 646							5 443	5 042
Prime de technicité	200	35 519	1 289	228 933	1 489	264 452							178	178
Indemnité de jury	684	928 444	631	786 314	1 315	1 714 758	9	2 840	4	1 351	13	4 191	1 344	1 240
Indemnité difficulté administrative	757	22 389	542	14 697	1 299	37 086							30	27
Indemnisation agent de prévention (AP)	624	584 106	491	415 273	1 115	999 379							936	846
Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC)	771	4 672 536	355	1 830 877	1 126	6 503 413							6 060	5 157
Indemnités de sujétions et d'astreinte	488	1 069 587	118	164 186	606	1 233 772							2 192	1 391
Indemnité exceptionnelle compensation	314	75 542	166	37 255	480	112 797	10	15 837	8	7 328	18	23 165	282	256
Indemnité d'enseignement	107	66 500	129	50 384	236	116 885	6	4 230	9	2 978	15	7 208	626	387
Indemnité d'enseignement CNRS Formation	120	72 446	103	53 924	223	126 371	6	1 448	8	5 790	14	7 238	586	538
Indemnité de résidence indexée (expatriés)	125	5 516 479	56	2 333 950	181	7 850 429	17	249 317	14	212 782	31	462 099	40 604	36 382
Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodés ou salissants	40	7 356	37	9 626	77	16 982							184	260
Prime d'installation	32	65 736	54	110 878	86	176 614							2 054	2 053
Indemnité forfaitaire mensuelle chargés de mission à temps partiel	58	143 672	30	69 991	88	213 663							2 477	2 333
Majoration enfant	72	1 248 807	25	304 834	97	1 553 642							17 345	12 193
Prime d'intéressement	50	759 245	12	96 492	62	855 737							15 185	8 041
Indemnité pour service à la mer	32	13 942	15	4 833	47	18 775							436	322
Supplément familial de traitement indexé	54	248 215	7	36 098	61	284 313							4 597	5 157
Majoration de traitement agent en fonction DROM/COM	45	654 144	20	287 180	65	941 325							14 537	14 359
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	12	11 661	45	42 666	57	54 327							972	948
Indemnité congé formation	10	70 328	29	235 775	39	306 103							7 033	8 130
Majoration traitement DROM/COM congé bonifié	20	26 881	29	38 543	49	65 424							1 344	1 329
Indemnité d'éloignement Terres australes et antarctiques françaises (TAAF)	17	97 126	2	10 790	19	107 915							5 713	5 395
Majoration de traitement TAAF	17	55 702	2	5 889	19	61 591							3 277	2 945
Allocation spéciale frais de transport	16	5 685	13	4 758	29	10 443							355	366
Indemnité compensatrice transport service Corse	13	15 185	11	11 752	24	26 937							1 168	1 068
Indemnité pour travaux de nature exceptionnelle (plongée sous-marine)	24	11 882	4	544	28	12 426							495	136
Index de correction agent en fonction (La Réunion)	12	81 465	5	28 898	17	110 364							6 789	5 780
Indemnité de caisse et responsabilité	5	852	11	2 095	16	2 947	14	59 912	10	42 475	24	102 387	3 198	2 122
Indemnité forfaitaire (administration centrale)	4	4 464			4	4 464							1 116	
Prime de participation aux expériences														
Autres	22	156 199	8	35 740	30	191 938	44	253 032	19	122 707	63	375 739	6 200	5 868

Les primes ou indemnités pour lesquelles le nombre d'agents bénéficiaires par type de population est inférieur ou égale à 10 sont repérées dans la catégorie « Autres ». Pour les permanents et les contractuels, cela recouvre respectivement 12 et 14 primes.

Les montants moyens des primes, toutes primes confondues, sont plus élevés pour les hommes que pour les femmes de 249 €. La part de femmes parmi les personnels chercheurs percevant la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) demeure inférieure à la proportion totale de chercheuses (33,6 %), mais la prime est équivalente en montant. Quant à l'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC), si la proportion de femmes la percevant reste stable (32 %), elle est en moyenne 18 % plus faible que celle des hommes.

En 2015, 4 463 agents ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), soit 18 % de l'effectif fonctionnaire. 71,2 % des bénéficiaires sont de catégorie A+, 27,4 % de catégorie A, 0,2 % de catégorie B et 1,2 % de catégorie C (voir tabl. 135). La GIPA a été attribuée à 27,2 % des chercheurs, 22,3 % des IT de catégorie A+ et 18,5 % de ceux de catégorie A.

Le montant total versé au titre de la GIPA en 2015 s'élève à 6 023 190 €.

Le montant moyen rapporté à un temps complet est de 1 375 € bruts par agent bénéficiaire, avec de fortes disparités, puisqu'il s'étage de 1 603 € pour les chercheurs à 241 € pour les techniciens. Par rapport à 2014, le montant moyen a diminué de 2 % (globalement -10,5 % dans la population des chercheurs ; -5,2 % dans la population des ingénieurs ; -1,7 % dans la population des techniciens).

Tabl. 135 – Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), versée en 2015 au titre de la période allant du 31/12/10 au 31/12/14(*)

GRADE/CFP AU 31/12/14	MOINS DE 300 €	DE 300 € À 599 €	DE 600 € À 899 €	DE 900 € À 1 199 €	DE 1 200 € À 1 499 €	DE 1 500 € À 1 799 €	1 800 € ET PLUS	TOTAL	PART DES AGENTS CONCERNÉS(**)	GIPA MOYENNE	NOMBRE DE FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F BÉNÉFICIAIRES(***)
Chercheurs	1 039	20		1		41	1 921	3 022	27,2 %	1 603 €	1 167 (38,6 %)	31,3 %
DR2	120						804	924	28,6 %	2 286 €	281 (30,4 %)	28,0 %
CR1	919	5		1		6	1 116	2 047	39,8 %	1 304 €	863 (42,2 %)	44,0 %
CR2		15				35	1	51	4,5 %	1 253 €	23 (45,1 %)	5,8 %
Ingénieurs	665	140	53	1		90	427	1 376	14,2 %	927 €	568 (41,3 %)	13,0 %
IRHC	10						51	61	19,1 %	2 195 €	11 (18,0 %)	13,9 %
IR1	143	2	1				204	350	27,8 %	1 315 €	99 (28,3 %)	26,1 %
IR2	46	65				3	96	210	13,7 %	1 078 €	74 (35,2 %)	14,7 %
IEHC			27				23	50	23,5 %	1 407 €	24 (48,0 %)	23,8 %
IE1	151	45	2	1			52	251	23,2 %	477 €	115 (45,8 %)	22,4 %
IE2	3	28	1			87	1	120	5,2 %	1 358 €	53 (44,2 %)	4,7 %
AI	312		22					334	11,2 %	307 €	192 (57,5 %)	11,5 %
TOTAL A+ (CH & ING)	1 094	37		1		41	2 004	3 177	22,3 %	1 586 €	1 219 (38,4 %)	26,0 %
TOTAL A (ING)	610	123	53	1		90	344	1 221	18,5 %	886 €	516 (42,3 %)	15,2 %
Techniciens	52	11	1	1				65	1,7 %	241 €	42 (64,6 %)	6,4 %
TCE	1							1	0,1 %	13 €		
TCS												
TCN	2	6		1				9	0,6 %	490 €	8 (88,9 %)	0,9 %
TOTAL B	3	6		1				10	0,3 %	442 €	8 (80,0 %)	0,4 %
ATP1	36							36	16,8 %	159 €	22 (61,1 %)	16,7 %
ATP2	11	4	1					16	8,6 %	300 €	11 (68,8 %)	10,7 %
ATR1	2	1						3	33,3 %	248 €	1 (33,3 %)	20,0 %
ATR2												
TOTAL C	49	5	1					55	13,1 %	205 €	34 (61,8 %)	13,8 %
TOTAL	1 756	171	54	3		131	2 348	4 463	18,1 %	1 375 €	1 777 (39,8 %)	16,8 % (***)

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein annuel (non abattue de la quotité travaillée) puis comparée aux tranches de primes annuelles. Tableau renseigné en PP selon le grade détenu à la fin de la période de référence, c'est-à-dire au 31/12/14.

(**) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population du grade au 31/12/2014, source Bilan social 2014.

(***) Nombre de bénéficiaires rapportés à la population totale concernée au 31/12/2014, y compris DR1 et DRCE non éligibles à la GIPA.

Tabl. 136 – Indemnisation de jours de comptes épargne-temps (CET) versée en 2015(*)

POPULATION /CFP	DE 1 À 4 JOURS	DE 5 À 8 JOURS	DE 9 À 12 JOURS	DE 13 À 16 JOURS	DE 17 À 20 JOURS	DE 21 À 23 JOURS	DE 21 À 24 JOURS	DE 25 À 28 JOURS	PLUS DE 29 JOURS	TOTAL	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	MONTANT MOYEN BRUT ANNUEL PAR AGENT
Chercheurs	432	593	715	533	646		467	341	47	3 774	6 727 781,25 €	1 782,67 €
Permanents	414	581	704	528	633		461	336	47	3 704	6 625 031,25 €	1 788,62 €
Hommes	236	358	456	350	468		348	276	33	2 525	4 769 562,50 €	1 888,94 €
Femmes	178	223	248	178	165		113	60	14	1 179	1 855 468,75 €	1 573,76 €
Contractuels	18	12	11	5	13		6	5		70	102 750,00 €	1 467,86 €
Hommes	9	6	6	3	9		4	4		41	65 875,00 €	1 606,71 €
Femmes	9	6	5	2	4		2	1		29	36 875,00 €	1 271,55 €
IT	581	707	597	319	207		139	91	20	2 661	3 386 995,00 €	1 272,83 €
A+	45	65	50	33	23		14	11	2	243	336 375,00 €	1 384,26 €
Permanents	41	59	42	32	21		11	11	2	219	305 625,00 €	1 395,55 €
Hommes	29	44	33	22	18		8	8	2	164	234 000,00 €	1 426,83 €
Femmes	12	15	9	10	3		3	3		55	71 625,00 €	1 302,27 €
Contractuels	4	6	8	1	2		3			24	30 750,00 €	1 281,25 €
Hommes	3	3	6		2		2			16	20 625,00 €	1 289,06 €
Femmes	1	3	2	1			1			8	10 125,00 €	1 265,63 €
A	347	488	462	254	176		124	80	18	1 949	2 672 500,00 €	1 371,22 €
Permanents	345	474	455	249	172		121	77	18	1 911	2 616 125,00 €	1 368,98 €
Hommes	167	266	287	164	114		80	57	10	1 145	1 667 843,75 €	1 456,63 €
Femmes	178	208	168	85	58		41	20	8	766	948 281,25 €	1 237,97 €
Contractuels	2	14	7	5	4		3	3		38	56 375,00 €	1 483,55 €
Hommes	1	5	3	2	2		2	3		18	31 375,00 €	1 743,06 €
Femmes	1	9	4	3	2		1			20	25 000,00 €	1 250,00 €
B	172	137	79	31	8		1			428	349 840,00 €	817,38 €
Permanents	172	137	79	31	8		1			428	349 840,00 €	817,38 €
Hommes	60	46	33	14	4					157	134 800,00 €	858,60 €
Femmes	112	91	46	17	4		1			271	215 040,00 €	793,51 €
C	17	17	6	1						41	28 280,00 €	689,76 €
Permanents	17	17	6	1						41	28 280,00 €	689,76 €
Hommes	5	7	4	1						17	13 520,00 €	795,29 €
Femmes	12	10	2							24	14 760,00 €	615,00 €
TOTAL	1 013	1 300	1 312	852	853		606	432	67	6 435	10 114 776,25 €	1 571,84 €
HOMMES	510	735	828	556	617		444	348	45	4 083	6 937 601,25 €	1 699,14 €
FEMMES	503	565	484	296	236		162	84	22	2 352	3 177 175,00 €	1 350,84 €

(*) Tableau renseigné en PP selon le nombre de jours indemnisés au cours de l'année 2015.

Les montants bruts forfaitaires de l'indemnité varient en fonction de la CFP à laquelle appartient l'agent :

- catégorie A et assimilé : 125 € bruts/jour
- catégorie B et assimilé : 80 € bruts/jour
- catégorie C et assimilé : 65 € bruts/jour

6 435 personnes ont bénéficié de l'indemnisation des jours de repos travaillés au cours de l'année 2015, pour un montant moyen par agent de 1 572 €. Tous régimes confondus au cours de l'année 2014, 95 % des dossiers d'indemnisation de jours de CET concernent des agents permanents. Un agent contractuel peut, sur demande, ouvrir un CET lorsqu'il exerce ses fonctions dans un établis-

sement public à caractère administratif de l'Etat et qu'il a accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande (article 2 du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du CET dans la fonction publique de l'État). Cela exclut du dispositif les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à 12 mois.

33 % des chercheurs permanents ont été indemnisés pour un montant moyen de 1 788 €. 7,8 % des IT de catégorie A+ ont été indemnisés en 2015 pour un montant moyen par agent de 1 384 €, contre 29 % des agents permanents de catégorie A (1 369 €), 12,7 % des agents permanents de catégorie B (817 €) et 9,8 % des agents permanents de catégorie C (690 €).

a. Primes statutaires

Tabl. 137 – Prime de recherche(*)

GRADE	ETPT			MONTANT VERSÉ EN 2015		
	H	F	Total	H	F	Total
DRCE	185,0	26,4	211,4	126 976,7	18 178,3	145 155,0
DR1	1 088,3	343,8	1 432,1	751 860,1	238 076,6	989 936,7
DR2	2 109,0	938,8	3 047,8	2 318 881,2	1 035 410,5	3 354 291,7
CR1	3 243,2	1 976,2	5 219,4	2 921 168,0	1 787 927,3	4 709 095,3
CR2	647,6	345,2	992,8	444 701,6	237 682,1	682 383,7
TOTAL	7 273,1	3 630,4	10 903,5	6 563 587,6	3 317 274,8	9 880 862,4

(*) Cumul des 2 montants de primes semestrielles versées au cours de l'année. Tableau renseigné en ETPT : sommes des temps de présence (selon durée de présence et quotité) sur chaque semestre, par grade et sexe. Dans ce tableau, un agent contractuel statut 1980, chargé de recherche contractuel, est inclus dans le grade de titulaire équivalent (CR1). 8,9 ETPT d'agents sur emplois fonctionnels ne sont pas comptabilisés dans ce tableau.

Le nombre de chercheurs percevant la prime de recherche représente un volume global de 10 903,5 ETPT, pour un montant global versé de 9 880 862,4 €. Il est à noter que 83 chercheurs payés au cours de l'année 2015 ne sont pas comptabilisés ici, car ils perçoivent une indemnité de résidence indexée exclusive de la prime de recherche.

14 003 ingénieurs et techniciens ont perçu la PPRS en 2015, auxquels correspondent 12 835,4 ETPT, répartis selon 6 tranches de prime (voir tabl. 138).

Les modulations à la baisse concernent 0,2 % des ingénieurs et techniciens : les modulations à la hausse en concernent 70,6 %.

Parmi les agents percevant la PPRS :

- 38,3 % des suppléments sont supérieurs à la prime moyenne mais inférieurs à la prime maximale dont :
 - 31,7 % des suppléments annuels sont de moins de 600 €,
 - 4,6 % des suppléments annuels sont compris entre 600 et 1 200 €,
 - 1,5 % des suppléments annuels sont compris entre 1 200 et 3 000 €,
 - 0,3 % des suppléments annuels sont compris entre 3 000 et 4 000 €,
 - 0,2 % des suppléments annuels sont au moins égaux à 4 000 € tout en demeurant sous le seuil de la prime maximale ;
- 15,7 % des suppléments annuels correspondent à la prime maximale, à 64 % au bénéfice des femmes ;
- 13,3 % des suppléments annuels sont compris entre la prime maximale et la prime exceptionnelle, à 71 % au bénéfice des femmes ;
- 3,3 % correspondent à la prime exceptionnelle, à 55 % au bénéfice des hommes.

Tabl. 138 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon la catégorie fonction publique (CFP) et la tranche de prime(*)

TRANCHE/SEXE	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE				TOTAL
	A+	A	B	C	
< Prime moyenne	2,0	5,4	8,9	3,2	19,5
%	0,1 %	0,1 %	0,3 %	0,8 %	0,2 %
Hommes	2,0	1,8	6,6	0,1	10,5
Femmes		3,6	2,3	3,1	9,0
Prime moyenne	1 658,8	1 480,4	518,5	88,2	3 745,9
%	55,3 %	23,5 %	16,3 %	23,3 %	29,2 %
Hommes	1 188,9	911,4	232,0	41,3	2 373,6
Femmes	469,9	569,0	286,5	46,9	1 372,3
> Prime moyenne	1 206,0	3 378,8	306,2	32,5	4 923,5
%	40,2 %	53,8 %	9,7 %	8,6 %	38,3 %
Hommes	837,7	1 701,4	115,8	11,6	2 666,5
Femmes	368,3	1 677,4	190,4	20,9	2 257,0
Prime maximum	35,7	542,7	1 289,3	144,3	2 012,0
%	1,2 %	8,6 %	40,6 %	38,1 %	15,7 %
Hommes	17,0	189,8	467,9	51,3	726,0
Femmes	18,7	352,9	821,4	93,0	1 286,0
> Prime maximum	64,9	650,6	897,4	98,1	1 711,0
%	2,2 %	10,4 %	28,3 %	25,9 %	13,3 %
Hommes	29,3	192,0	227,2	39,0	487,5
Femmes	35,6	458,6	670,2	59,1	1 223,5
Prime exceptionnelle	31,6	227,3	152,1	12,5	423,5
%	1,0 %	3,6 %	4,8 %	3,3 %	3,3 %
Hommes	15,1	129,6	79,7	8,5	232,9
Femmes	16,5	97,7	72,4	4,0	190,6
TOTAL ETPT	2 999,0	6 285,2	3 172,4	378,8	12 835,4
Personnes physiques concernées : hommes	2 187	3 334	1 209	170	6 900
Personnes physiques concernées : femmes	991	3 562	2 288	262	7 103
PERSONNES PHYSIQUES CONCERNÉES : TOTAL	3 178	6 896	3 497	432	14 003

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée au barème de la PPRS annuelle. Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence sur l'année (selon durée de présence et quotité) par grade et tranche de PPRS. Dans ce tableau, les personnels contractuels statut de 1959 sont intégrés dans le grade de titulaire équivalent à leur catégorie de contractuel. De même, les IE ex 3A sont intégrés dans les IE. Tous les IR sont classés en catégorie A+ sans condition de diplôme. Les périodes d'affectation à l'étranger (pendant lesquelles les agents ont perçu une indemnité de résidence indexée exclusive du versement de la PPRS) ainsi que les périodes de congé longue durée au cours de l'année 2015 (ôtant le droit à la PPRS) ne sont pas prises en compte dans le calcul en ETPT.

Tabl. 139 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon le grade et la tranche de prime(*)

TRANCHE/SEXE	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE														TOTAL
	A+			A				B			C				
	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2	
< Prime moyenne			2,0			3,9	1,5	0,9	2,7	5,3	0,7	1,6	0,9		19,5
Hommes			2,0			1,4	0,4	0,9	2,7	3,0		0,1			10,5
Femmes						2,5	1,1			2,3	0,7	1,5	0,9		9,0
%			0,1 %			0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,3 %	0,4 %	0,4 %	1,0 %	14,9 %		0,2 %
Prime moyenne	184,5	784,9	689,4	88,3	286,4	609,8	495,9	158,5	114,8	245,2	40,6	46,3		1,3	3 745,9
Hommes	140,9	567,2	480,8	48,6	180,4	383,6	298,8	77,2	54,8	100,0	18,7	21,5		1,1	2 373,6
Femmes	43,6	217,7	208,6	39,7	106,0	226,2	197,1	81,3	60,0	145,2	21,9	24,8		0,2	1 372,3
%	58,8 %	63,0 %	47,9 %	38,3 %	26,9 %	28,3 %	17,5 %	15,9 %	12,6 %	19,4 %	20,3 %	28,1 %		15,7 %	29,2 %
> Prime moyenne	102,2	410,9	692,9	120,3	650,1	1 311,8	1 296,6	96,6	89,6	120,0	16,1	13,4	1,0	2,0	4 923,5
Hommes	79,5	292,2	466,0	64,0	333,6	673,8	630,0	36,7	35,0	44,1	4,2	6,4		1,0	2 666,5
Femmes	22,7	118,7	226,9	56,3	316,5	638,0	666,6	59,9	54,6	75,9	11,9	7,0	1,0	1,0	2 257,0
%	32,6 %	33,0 %	48,1 %	52,2 %	61,1 %	60,8 %	45,7 %	9,7 %	9,9 %	9,5 %	8,0 %	8,1 %	16,6 %	25,1 %	38,3 %
Prime maximum	8,0	10,9	16,8	3,5	24,8	64,0	450,4	422,3	374,5	492,5	89,3	48,3	3,0	3,7	2 012,0
Hommes	5,0	5,0	7,0	2,0	11,3	24,0	152,5	161,2	144,8	161,9	27,5	20,8	2,0	1,0	726,0
Femmes	3,0	5,9	9,8	1,5	13,5	40,0	297,9	261,1	229,7	330,6	61,8	27,5	1,0	2,7	1 286,0
%	2,6 %	0,9 %	1,2 %	1,5 %	2,4 %	3,0 %	15,9 %	42,2 %	41,3 %	38,9 %	44,6 %	29,4 %	49,7 %	46,7 %	15,7 %
> Prime maximum	6,0	29,0	29,9	13,8	64,8	121,8	450,2	277,7	278,8	340,9	50,2	45,8	1,1	1,0	1 711,0
Hommes	1,0	13,0	15,3	5,8	28,6	44,1	113,5	66,2	60,5	100,5	20,8	18,2			487,5
Femmes	5,0	16,0	14,6	8,0	36,2	77,7	336,7	211,5	218,3	240,4	29,4	27,6	1,1	1,0	1 223,5
%	1,9 %	2,3 %	2,1 %	6,0 %	6,1 %	5,7 %	15,9 %	27,8 %	30,7 %	26,9 %	25,0 %	27,9 %	18,8 %	12,5 %	13,3 %
Prime exceptionnelle	12,8	9,9	8,9	4,7	37,6	44,5	140,5	43,5	47,1	61,5	3,5	9,0			423,5
Hommes	7,1	3,5	4,5	2,1	16,5	21,5	89,5	23,9	20,6	35,2	3,5	5,0			232,9
Femmes	5,7	6,4	4,4	2,6	21,1	23,0	51,0	19,6	26,5	26,3		4,0			190,6
%	4,1 %	0,8 %	0,6 %	2,0 %	3,5 %	2,0 %	4,9 %	4,3 %	5,2 %	4,9 %	1,7 %	5,5 %			3,3 %
TOTAL ETPT	313,5	1 245,6	1 439,9	230,6	1 063,7	2 155,8	2 835,1	999,5	907,5	1 265,4	200,4	164,4	6,0	8,0	12 835,4
Personnes physiques concernées :															
Hommes	245	902	1 040	131	592	1 246	1 365	385	336	488	79	85	2	4	6 900
Personnes physiques concernées :															
Femmes	84	390	517	122	533	1 154	1 753	697	647	944	146	105	5	6	7 103
PERSONNES PHYSIQUES CONCERNÉES : TOTAL	329	1 292	1 557	253	1 125	2 400	3 118	1 082	983	1 432	225	190	7	10	14 003

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée au barème de la PPRS annuelle. Tableau renseigné en ETPT : somme des temps de présence sur l'année (selon durée de présence et quotité) par grade et tranche de PPRS. Dans ce tableau, les personnels contractuels statut de 1959 sont intégrés dans le grade de titulaire équivalent à leur catégorie de contractuel. De même, les IE ex 3A sont intégrés dans les IE. Tous les IR sont classés en catégorie A+ sans condition de diplôme. Les périodes d'affectation à l'étranger (pendant lesquelles les agents ont perçu une indemnité de résidence indexée exclusive du versement de la PPRS) ainsi que les périodes de congé longue durée au cours de l'année 2015 (ôtant le droit à la PPRS) ne sont pas prises en compte dans le calcul en ETPT.

Tabl. 140 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : répartition par sexe selon la tranche de prime(*)

TRANCHE/SEXE		CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE														TOTAL
		A+			A				B			C				
		IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2	
< PRIME MOYENNE	Hommes			100,0 %			35,9 %	26,7 %	100,0 %	100,0 %	56,6 %		6,3 %			
	Femmes						64,1 %	73,3 %			43,4 %	100,0 %	93,8 %	100,0 %		
PRIME MOYENNE	Hommes	76,4 %	72,3 %	69,7 %	55,0 %	63,0 %	62,9 %	60,3 %	48,7 %	47,7 %	40,8 %	46,1 %	46,4 %		84,6 %	
	Femmes	23,6 %	27,7 %	30,3 %	45,0 %	37,0 %	37,1 %	39,7 %	51,3 %	52,3 %	59,2 %	53,9 %	53,6 %		15,4 %	
> PRIME MOYENNE	Hommes	77,8 %	71,1 %	67,3 %	53,2 %	51,3 %	51,4 %	48,6 %	38,0 %	39,1 %	36,8 %	26,1 %	47,8 %		50,0 %	
	Femmes	22,2 %	28,9 %	32,7 %	46,8 %	48,7 %	48,6 %	51,4 %	62,0 %	60,9 %	63,3 %	73,9 %	52,2 %	100,0 %	50,0 %	
PRIME MAXIMUM	Hommes	62,5 %	45,9 %	41,7 %	57,1 %	45,6 %	37,5 %	33,9 %	38,2 %	38,7 %	32,9 %	30,8 %	43,1 %	66,7 %	27,0 %	
	Femmes	37,5 %	54,1 %	58,3 %	42,9 %	54,4 %	62,5 %	66,1 %	61,8 %	61,3 %	67,1 %	69,2 %	56,9 %	33,3 %	73,0 %	
> PRIME MAXIMUM	Hommes	16,7 %	44,8 %	51,2 %	42,0 %	44,1 %	36,2 %	25,2 %	23,8 %	21,7 %	29,5 %	41,4 %	39,7 %			
	Femmes	83,3 %	55,2 %	48,8 %	58,0 %	55,9 %	63,8 %	74,8 %	76,2 %	78,3 %	70,5 %	58,6 %	60,3 %	100,0 %	100,0 %	
PRIME EXCEPTIONNELLE	Hommes	55,5 %	35,4 %	50,6 %	44,7 %	43,9 %	48,3 %	63,7 %	54,9 %	43,7 %	57,2 %	100,0 %	55,6 %			
	Femmes	44,5 %	64,6 %	49,4 %	55,3 %	56,1 %	51,7 %	36,3 %	45,1 %	56,3 %	42,8 %		44,4 %			
TOTAL	HOMMES	74,5 %	70,7 %	67,8 %	53,1 %	53,6 %	53,3 %	45,3 %	36,6 %	35,1 %	35,1 %	37,3 %	43,8 %	33,3 %	38,8 %	
	FEMMES	25,5 %	29,3 %	32,2 %	46,9 %	46,4 %	46,7 %	54,7 %	63,4 %	64,9 %	64,9 %	62,7 %	56,2 %	66,7 %	61,3 %	

(*) Primes annuelles rapportées à un temps plein puis comparées au barème de la PPRS annuelle. Tableau renseigné en ETPT. Les personnels contractuels statut de 1959 sont intégrés dans le grade de titulaire équivalent à leur catégorie de contractuel. De même, les IE ex 3A sont intégrés dans les IE. Tous les IR sont classés en catégorie A+ sans condition de diplôme.

Tabl. 141 – Montant annuel de référence et montant annuel versé rapporté à un temps plein (en €)

MONTANT ANNUEL DE RÉFÉRENCE/VERSÉ	CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE													
	A+			A				B			C			
	IRHC	IR1	IR2	IEHC	IE1	IE2	AI	TCE	TCS	TCN	ATP1	ATP2	ATR1	ATR2
Prime moyenne de référence	6 828	6 268	4 756	4 045	3 334	3 334	2 709	2 668	2 380	2 380	2 023	2 023	2 023	2 023
Prime maximum de référence	12 802	11 752	8 918	6 068	5 001	5 001	3 334	3 049	2 720	2 720	2 311	2 311	2 311	2 311
Prime exceptionnelle de référence	19 203	17 628	13 377	9 101	7 501	7 501	5 001	4 574	4 081	4 081	3 467	3 467	3 467	3 467
PPRS MOYENNE ANNUELLE VERSÉE RAPPORTÉE À UN TEMPS PLEIN	8 314	7 005	5 324	4 729	4 013	3 913	3 288	3 191	2 878	2 827	2 333	2 385	2 197	2 218
Hommes	8 126	6 846	5 252	4 630	3 928	3 815	3 302	3 209	2 870	2 897	2 393	2 408	2 215	2 158
Femmes	8 862	7 372	5 467	4 836	4 107	4 019	3 277	3 181	2 883	2 791	2 300	2 367	2 189	2 257
PPRS MÉDIANE ANNUELLE VERSÉE RAPPORTÉE À UN TEMPS PLEIN	7 101	6 468	5 006	4 295	3 647	3 630	3 059	3 033	2 746	2 694	2 295	2 256	2 233	2 197
Hommes	7 101	6 468	4 981	4 293	3 616	3 584	3 009	2 982	2 689	2 666	2 273	2 248	2 215	2 095
Femmes	7 104	6 518	5 030	4 335	3 684	3 671	3 109	3 068	2 780	2 705	2 299	2 263	2 253	2 265

On observe que les femmes ont une PPRS moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein supérieure à celle des hommes pour la plupart des grades. Par exemple, en ce qui concerne les IR1, la prime moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein est de 7 372 € pour les femmes, et de 6 846 € pour les hommes.

Sur les 880,8 ETPT hommes IR1, la PPRS moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein est inférieure ou égale à la prime moyenne de référence pour 64,4 % d'entre eux, alors qu'elle est supérieure pour 35,6 % d'entre eux. Sur les 364,8 ETPT femmes IR1, la prime moyenne annuelle versée rapportée à un temps plein est inférieure ou égale à la prime moyenne de référence pour 59,7 % d'entre elles, alors qu'elle est supérieure pour 40,3 % d'entre elles.

b. Primes fonctionnelles

16,2 % de l'ensemble des ingénieurs et 82 % des ingénieurs BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) perçoivent la prime de fonctions informatiques (PFI). Le volume en ETPT d'ingénieurs bénéficiaires de la PFI a diminué de 26 ETPT entre 2014 et 2015. Les ingénieures cheffes de projet, programmeuses de système d'exploitation, les analystes, tous grades confondus, perçoivent une PFI inférieure à celle des hommes occupant le même grade ; sauf pour les cheffes d'exploitation de niveaux IR et IE. Les ingénieurs BAP E auxquels la PFI a été attribuée, touchent en moyenne brute annuelle 5 501 €.

3 % de l'ensemble des techniciens et 75,3 % des techniciens BAP E (Informatique, statistique et calcul scientifique) perçoivent la PFI.

Le volume en ETPT de techniciens ayant perçu la PFI a diminué de 5,2 ETPT entre 2014 et 2015. Les quelques techniciennes programmeuses perçoivent un montant moyen brut de la prime inférieur à celui de leurs collègues hommes. Les techniciens BAP E auxquels la PFI a été attribuée, touchent en moyenne brute annuelle 4 007 €.

Tabl. 142 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des technicien-ne-s(*)

CORPS	PROGRAMMEUR		OPÉRATEUR		AGENT DE TRAITEMENT		TOTAL	
	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut
T	108,9	4 040,6			1,0	4 578,4	109,9	4 045,2
Hommes	98,6	4 111,8			1,0	4 578,4	99,6	4 116,3
Femmes	10,3	3 481,7					10,3	3 481,7
ATR			1,0	1 245,5	1,0	2 388,0	2,0	1 816,8
Hommes			1,0	1 245,5	1,0	2 388,0	2,0	1 816,8
Femmes								
Techniciens	108,9	4 040,6	1,0	1 245,5	2,0	3 483,2	111,9	4 007,4
Hommes	108,9	4 111,8	1,0	1 245,5	2,0	3 483,2	111,9	4 072,5
Femmes	10,3	3 481,7					10,3	3 481,7

(*) Tableau renseigné en ETPT sur l'année et en montant moyen brut annuel perçu rapporté à un temps plein annuel.

Tabl. 143 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des ingénieur-e-s(*)

CORPS	CHEF DE PROJET		ANALYSTE		PROGRAMMEUR DE SYSTÈME D'EXPLOITATION		CHEF D'EXPLOITATION		CHARGÉ DE MISSION		TOTAL	
	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut	ETPT	Montant moyen brut
IR	259,3	6 306,6	129,7	3 712,3	119,4	6 254,7	79,0	6 299,9	2,0	5 673,8	589,4	5 721,6
Hommes	198,4	6 395,0	101,1	3 781,7	100,9	6 280,9	62,8	6 285,9	2,0	5 673,8	465,1	5 787,5
Femmes	60,9	6 041,2	28,7	3 488,9	18,5	6 114,9	16,2	6 352,6			124,3	5 490,4
IE	34,5	6 389,1	220,8	3 836,7	234,3	6 325,5	62,2	6 316,3	1,5	4 756,6	553,3	5 328,4
Hommes	21,4	6 439,9	159,1	3 826,3	203,0	6 375,3	51,4	6 268,6			435,0	5 440,6
Femmes	13,1	6 305,7	61,7	3 861,6	31,2	6 017,6	10,8	6 546,0	1,5	4 756,6	118,2	4 937,9
AI	1,0	6 953,2	95,5	3 857,8	163,9	6 282,7	1,0	6 192,4	0,5	3 430,8	261,9	5 373,9
Hommes	1,0	6 953,2	76,1	3 917,8	146,7	6 339,6	1,0	6 192,4			224,8	5 516,7
Femmes			19,4	3 654,4	17,3	5 836,2			0,5	3 430,8	37,1	4 613,3
Ingénieurs	294,8	6 318,7	446,1	3 805,3	517,6	6 295,5	142,2	6 306,3	3,9	4 858,3	1 404,6	5 501,6
Hommes	220,8	6 402,1	336,3	3 833,7	450,6	6 342,2	115,3	6 277,3	2,0	5 673,8	1 124,9	5 599,0
Femmes	74,0	6 086,9	109,8	3 725,9	67,0	5 997,1	27,0	6 428,6	1,9	4 314,7	279,7	5 136,5

(*) Tableau renseigné en ETPT sur l'année et en montant moyen brut annuel perçu rapporté à un temps plein annuel.

Tabl. 144 – Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC)(*)

OBJET	BÉNÉFICIAIRE		HOMMES		FEMMES		TOTAL	
			ETPT	Montant	ETPT	Montant	ETPT	Montant
ISFIC encadrement	Filière administrative	Emploi au siège	37,2	302 508,4 €	60,3	403 877,5 €	97,5	706 385,9 €
		Emploi en région	56,0	231 647,7 €	49,2	171 060,9 €	105,2	402 708,6 €
		Total	93,2	534 156,1 €	109,5	574 938,4 €	202,7	1 109 094,5 €
	Filière scientifique	Fonction au siège	79,5	722 577,8 €	28,2	251 161,5 €	107,8	973 739,3 €
		Fonction en région	436,7	2 107 449,7 €	142,6	631 386,5 €	579,3	2 738 836,2 €
		– dont DU	408,5	2 016 948,8 €	135,6	608 686,3 €	544,1	2 625 635,1 €
		– dont responsable de projet	28,2	90 500,9 €	7,0	22 700,3 €	35,2	113 201,2 €
		Total	516,2	2 830 027,5 €	170,8	882 548,0 €	687,1	3 712 575,5 €
	Total « encadrement »		609,4	3 364 183,7 €	280,3	1 457 486,4 €	889,7	4 821 670,0 €
	ISFIC autres	ERC (ressources propres)		142,4	1 946 266,6 €	44,7	580 397,0 €	187,1
Autre fonction d'intérêt collectif		49,4	57 222,7 €	29,6	25 851,7 €	79,0	83 074,5 €	
Total « autres »		191,8	2 003 489,4 €	74,3	606 248,7 €	266,1	2 609 738,1 €	
TOTAL			801,2	5 367 673,1 €	354,6	2 063 735,1 €	1 155,8	7 431 408,2 €

(*) Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2015 et en ETPT.

L'indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) est versée à des agents exerçant des missions d'encadrement, répertoriés en 2 filières et cotés selon le niveau de responsabilité exercé :

- directeur, délégué régional, directeur délégué, directeur adjoint, directeur adjoint administratif (DAA), adjoint au directeur, adjoint au délégué régional, chef de service au siège et en délégation régionale ;
- directeur d'institut (DI), directeur adjoint scientifique (DAS), directeur adjoint technique, délégué scientifique, directeur d'unité (DU), conseiller scientifique ou chargé de mission scientifique ou responsable de projet scientifique.

Elle est également versée à des agents responsables de grand projet (ERC par exemple), ou d'autres fonctions d'intérêt collectif.

Le nombre d'agents percevant l'ISFIC en 2015 représente un volume de 1 155,8 ETPT pour un montant global versé de 7 431 408,2 €. En comparaison avec l'année précédente, ce volume

d'ETPT a légèrement augmenté de 28,1 ETPT, et le montant global versé a augmenté de +4 %. Les fonctions d'encadrement supérieur cotées représentent 889,7 ETPT, dont 202,7 de la filière administrative (dont 544,1 ETPT DU), en légère augmentation de 5,4 ETPT par rapport à 2014 pour une dépense en progression de 1,9 %.

Toutefois, les évolutions sont variables selon le type de fonction. L'évolution la plus marquée concerne les DU : -89,7 ETPT et -25,6 % de dépense totale, la tendance étant quasi inversement symétrique à celle de l'an passé où les DU percevant l'ISFIC avaient augmenté de +93,4 ETPT et +23 % de dépenses. C'est dans les fonctions administratives d'encadrement, plus particulièrement au siège, que la proportion de femmes percevant l'ISFIC est la plus importante. Enfin, s'agissant des fonctions autres qu'encadrement (responsable de grand projet, ERC), on recense 266,1 ETPT, contre 244,2 ETPT bénéficiaires en 2014, soit une hausse de 8,2 %, pour un montant de dépenses de +7,8 %.

c. Primes spécifiques

Tabl. 145 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2012(*)

GRADE	3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2015
DRCE	4,0	1,0	2,0	7,0	41 000 €	7	5 857,1 €		12,7 %
DR1	125,7	10,0	3,0	138,7	544 500 €	140	3 889,3 €	32 (22,9 %)	24,0 %
DR2	205,7	6,0	1,0	212,7	824 333 €	228	3 615,5 €	46 (20,2 %)	31,1 %
CR1	182,4	2,0		184,4	657 416 €	187	3 515,6 €	50 (26,7 %)	38,2 %
CR2	11,0			11,0	38 500 €	11	3 500,0 €	2 (18,2 %)	35,2 %
TOTAL	528,9	19,0	6,0	553,9	2 105 749 €	573	3 675,0 €	130 (22,7 %)	33,6 %
Femmes (part)	121,0 (22,9 %)	4,0 (21,1 %)		125,0 (22,6 %)					

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PES. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2015 et en ETPT.

Tabl. 146 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2013(*)

GRADE	≤ 3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2015
DRCE	22,8	5,0	2,6	30,4	156 000 €	34	4 588,2 €	7 (20,6 %)	12,7 %
DR1	95,7	7,0	8,0	110,7	468 500 €	112	4 183,0 €	30 (26,8 %)	24,0 %
DR2	180,0	6,0	1,0	187,0	737 708 €	204	3 616,2 €	53 (26,0 %)	31,1 %
CR1	209,1	2,0		211,1	749 000 €	212	3 533,0 €	52 (24,5 %)	38,2 %
CR2	37,6			37,6	133 000 €	38	3 500,0 €	13 (34,2 %)	35,2 %
TOTAL	545,4	20,0	11,6	577,0	2 244 208 €	600	3 740,3 €	155 (25,8 %)	33,6 %
Femmes (part)	144,0 (26,4 %)	3,0 (15,0 %)	4,0 (34,4 %)	151,0 (26,2 %)					

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PES. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2015 et en ETPT.

Tabl. 147 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréat-e-s de 2014(*)

GRADE	≤ 3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2015
DRCE	20,0	2,0	5,0	27,0	134 000 €	27	4 963 €	3 (11,1 %)	12,7 %
DR1	151,5	7,0	9,0	167,5	688 166 €	169	4 072 €	35 (20,9 %)	24,0 %
DR2	167,5	6,0	2,0	175,5	727 000 €	198	3 672 €	51 (29,1 %)	31,1 %
CR1	172,5	1,0		173,5	613 958 €	176	3 488 €	48 (27,7 %)	38,2 %
CR2	37,0			37,0	129 500 €	37	3 500 €	9 (24,3 %)	35,2 %
TOTAL	548,5	16,0	16,0	580,5	2 292 624 €	607	3 777 €	146 (25,2 %)	33,6 %
Femmes (part)	129,1 (23,5 %)	4,0 (25,0 %)	8,0 (50,0 %)	141,1 (24,3 %)					

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2015 et en ETPT.

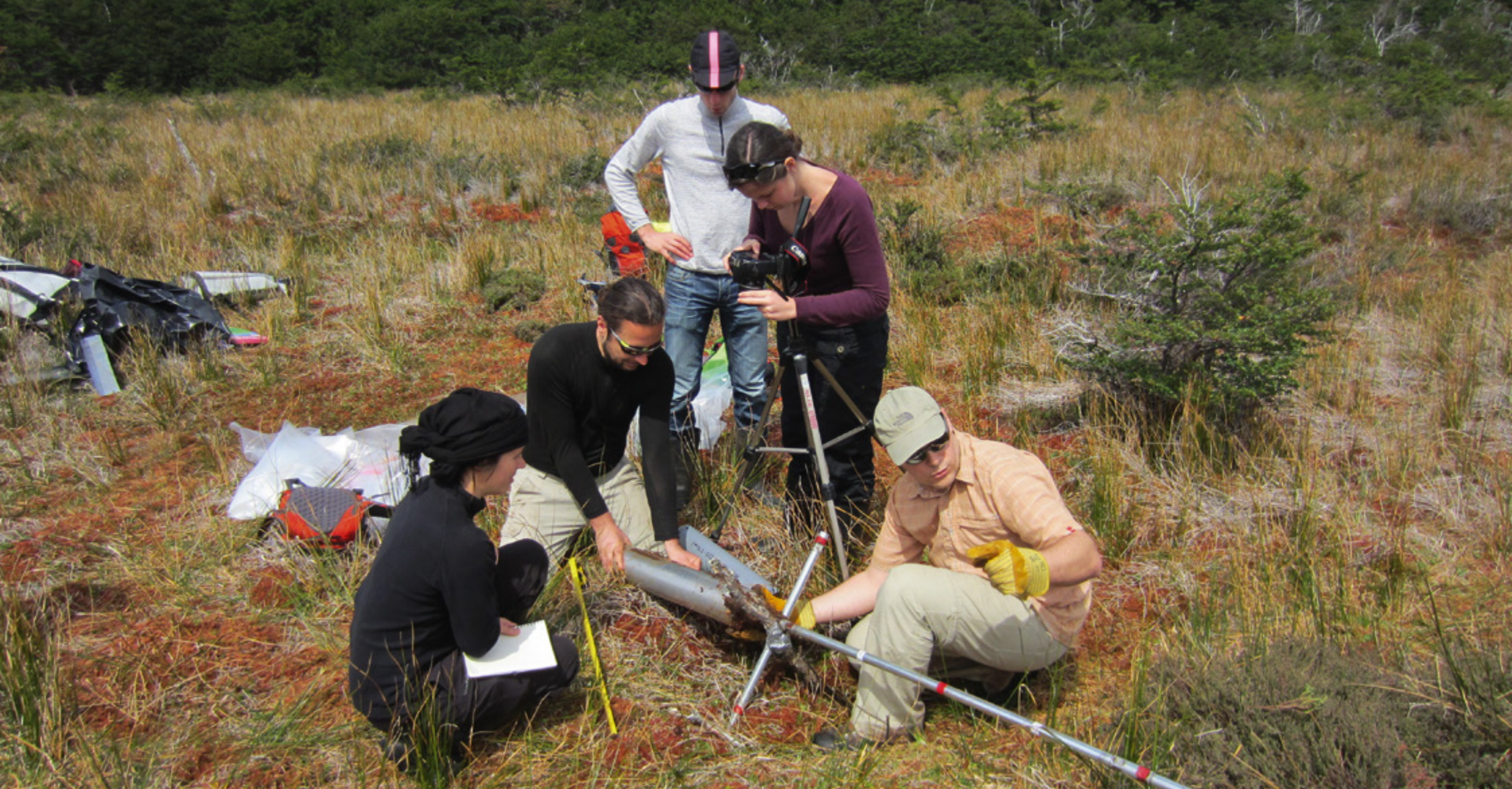
Tabl. 148 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréat-e-s de 2015(*)

GRADE	≤ 3 500 €	7 000 €	10 000 €	TOTAL ETPT	MONTANT BRUT TOTAL VERSÉ	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	MONTANT MOYEN PAR AGENT	FEMMES BÉNÉFICIAIRES (PART)	% F CNRS AU 31/12/2015
DRCE	2,0	2,0	4,0	8,0	61 000 €	8	7 625 €		12,7 %
DR1	66,0	6,0	11,0	83,0	383 000 €	83	4 614 €	23 (27,7 %)	24,0 %
DR2	97,4	4,2	1,0	102,6	413 500 €	112	3 692 €	42 (37,5 %)	31,1 %
CR1	161,8	1,0	1,0	163,8	724 000 €	204	3 549 €	71 (34,8 %)	38,2 %
CR2	103,4			103,4	756 000 €	216	3 500 €	69 (31,9 %)	35,2 %
TOTAL	430,6	13,2	17,0	460,9	2 337 500 €	623	3 752 €	205 (32,9 %)	33,6 %
Femmes (part)	143,7 (33,4 %)	2 (15,1 %)	4 (23,5 %)						

(*) Prime annuelle rapportée à un temps plein puis comparée aux taux de la PEDR. Tableau renseigné en somme des montants versés sur l'année 2015 et en ETPT.

En 2015, 2 403 chercheurs ont perçu la prime d'excellence scientifique (PES) ou la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : 573 lauréats de 2012, 600 lauréats au titre de 2013, 607 lauréats en 2014 et 623 au titre de 2015. Le montant moyen versé en 2015 est de 3 792 €. Les lauréats de 2012 ont perçu en 2015 un montant moyen de 3 675 € par agent ; les lauréats de 2013 affichent en 2015 un montant moyen par agent de 3 740 € ; les lauréats de 2014 ont perçu

un montant moyen de 3 777 € par agent. Les DR2 sont représentés à hauteur de 23 % et les grades de CR1 et CR2 se situent respectivement à 15 % et 14 %. Parmi les lauréats de 2015, 3,7 % des chercheurs retenus ont perçu un taux plein de 10 000 €, 2,8 % ont perçu une prime à taux plein de 7 000 € et 93,4 % des chercheurs ont perçu un taux plein de 3 500 €.



3. FORMATION PERMANENTE

On constate cette année un léger accroissement du nombre total de jours de formation suivis par les agent.e.s statutaires du CNRS par rapport à l'année 2014 (42 561 jours en 2015 au total contre 41 868 en 2014) qui se répartit de façon globalement proportionnelle entre femmes et hommes, puisque la part de ces jours de formation qui a été suivie par des femmes ne bouge pratiquement pas entre 2014 et 2015 (53,1 % en 2015 et 53,2 % en 2014).

En 2015, 73,7 % des jours de formation suivis par des femmes concernent des agentes de catégorie A (AI, IE ou IR) ; une proportion en légère augmentation par rapport à 2014 (73,2 % en 2014) mais inférieure à la part qu'occupent les agentes de catégorie A au sein de la population féminine permanente globale du CNRS (76,4 %). Un autre quart des jours de formation suivis pas des femmes (25 %) l'a été par des agentes de catégorie B (T) ; une proportion quasi-inchangée par rapport à 2014 (24,9 %) et qui est supérieure à la proportion d'agentes de catégorie B au sein de la population féminine statutaire du CNRS (21,2 %). Seuls 1,3 % des jours de formation ont été suivis par des agentes de catégorie C (ATR), soit un peu moins que l'an dernier (1,5 %) et presque moitié moins que la part occupée par les agentes de catégorie C au sein de la population féminine permanente du CNRS en 2015 (2,4 %). Chez les hommes, près de 87,8 % des jours de formation suivis en 2015 l'ont été par des agents de catégorie A ; une

proportion toutefois légèrement inférieure à la part que représentent les agents de catégorie A au sein de la population permanente masculine du CNRS (90,4 %).

Pour les formations de type 1 (adaptation au poste de travail) – formations de courte durée qui sont les plus suivies au CNRS quelle que soit la catégorie de personnels et quel que soit le sexe –, le nombre moyen de jours de formation est légèrement plus important pour les hommes que pour les femmes (2,2 contre 1,8). De fait, le nombre de jours moyens de formation, quel que soit le type d'action et quelle que soit la catégorie de personnel, est légèrement, mais systématiquement, plus élevé pour les hommes que pour les femmes (à l'exception cette année des actions de type 3 suivie par des personnels de catégorie A). Le constat était le même en 2014 (à la seule exception des actions de type 3 suivies par un petit nombre de personnels de catégorie C).

Signalons que la Mission pour la place des femmes au CNRS a lancé en 2015 une action de formation, qui a bénéficié d'un soutien en tant qu'action nationale de formation (ANF), afin de former à leurs rôles les 18 correspondant.e.s égalité (17 femmes et 1 homme) nommé.e.s en 2015 par les 18 délégué.e.s régionaux.ales du CNRS. Deux séminaires ont été organisés en 2015 et cette ANF se poursuit en 2016.

3.1 – Les faits marquants

L'année 2015 marque la mise en œuvre du 6^e plan d'orientation 2015/2018 au niveau régional ainsi qu'au niveau national. Il est organisé autour de 3 objectifs majeurs :

- accompagner les projets scientifiques et technologiques des laboratoires ;
- développer les compétences de l'ensemble des personnels ;
- optimiser l'ingénierie de formation (ensemble de démarches méthodiques et cohérentes mises en œuvre dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation afin d'atteindre l'objectif visé par le commanditaire de l'action), en développant notamment la dématérialisation et les nouvelles modalités pédagogiques liées aux technologies du numérique et du digital.

3.2 – Bilan quantitatif

On distingue les personnes formées des stagiaires formés : les stagiaires formés sont ceux qui ont suivi au moins une formation. Ils sont comptés autant de fois que de nombre de formations qu'ils ont suivies. A contrario, les personnes formées ne sont comptées qu'une seule fois, même si elles ont suivi plusieurs formations.

On distingue également les agents CNRS (statutaires ou non – contractuels, vacataires – rémunérés par le CNRS) des agents non CNRS (rémunérés par un autre employeur – ministère, université, école supérieure, autre EPST – et pour la plupart présents dans les UMR).

- 11 634 agents CNRS formés dont 1 893 non statutaires ;
- 8 944 agents non CNRS formés ;
- 355 734 heures de formation et 41 851 jours ;
- 21 412 stagiaires CNRS ;
- taux d'accès des agents à la formation : 40 % pour les agents statutaires ;
- nombre moyen de formations suivies par agent CNRS : 1,84 ;
- nombre de jours moyen par formation suivie par un agent CNRS : 2,5 jours ;
- nombre d'heures de formation pour les stagiaires CNRS : 355 734 heures ;
- nombre d'heures de formation pour les stagiaires non CNRS : 231 763 heures.

Tabl. 149 – Nombre de jours de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les agent-e-s statutaires

TYPE D'ACTION	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Adaptation (T1)	13 387	13 084	1 662	4 153	220	252	15 269	17 488	32 757
Évolution (T2)	3 388	2 744	294	987	31	35	3 713	3 765	7 478
Développement (T3)	746	837	235	507		1	981	1 345	2 326
TOTAL	17 522	16 665	2 191	5 647	251	288	19 963	22 598	42 561

Tabl. 150 – Nombre de jours moyen de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les stagiaires statutaires

TYPE D'ACTION	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		TOTAL		
	H	F	H	F	H	F	H	F	Total
Adaptation (T1)	2,4	2,1	2,0	1,7	2,3	1,7	2,2	1,8	2,0
Évolution (T2)	4,2	3,3	3,1	2,9	2,5	2,3	3,3	2,8	3,1
Développement (T3)	5,8	6,2	9,0	6,9		1,0	5,0	4,7	4,8
TOTAL	4,1	3,9	4,7	3,8	1,6	1,7	3,5	3,1	3,3

En 2015, les agents se forment en moyenne près d'un jour de plus qu'en 2014. Cela s'explique notamment par le choix des agents de suivre des formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes qui sont plus longues.

3.3 – Taux d'accès à la formation des agent-e-s statutaires CNRS

3.3.1 • Taux d'accès à la formation par corps

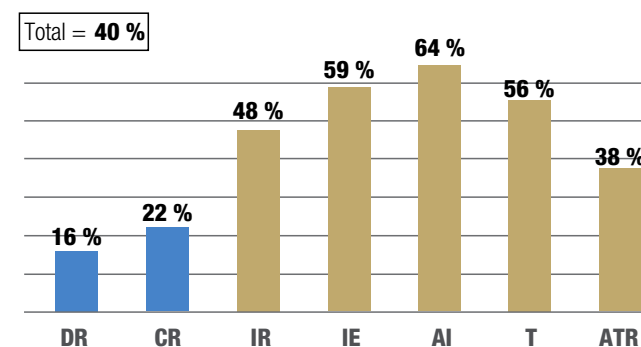


Fig. 31 – Taux d'accès à la formation par corps (ou corps équivalents)

Le taux d'accès à la formation par corps prend en compte l'ensemble des agents statutaires qui ont participé à une action de formation par rapport à l'effectif total du même corps. Le profil de ce graphique évolue peu en comparaison des années précédentes. Parmi les personnels CNRS statutaires, ce sont les AI, IE et T qui ont les taux d'accès à la formation les plus importants (respectivement 64, 59 et 56 %).

3.3.2 • Taux d'accès à la formation par institut et par population

En moyenne, le taux d'accès à la formation des personnels des instituts en 2015 est supérieur au niveau de 2014 soit 36 %.

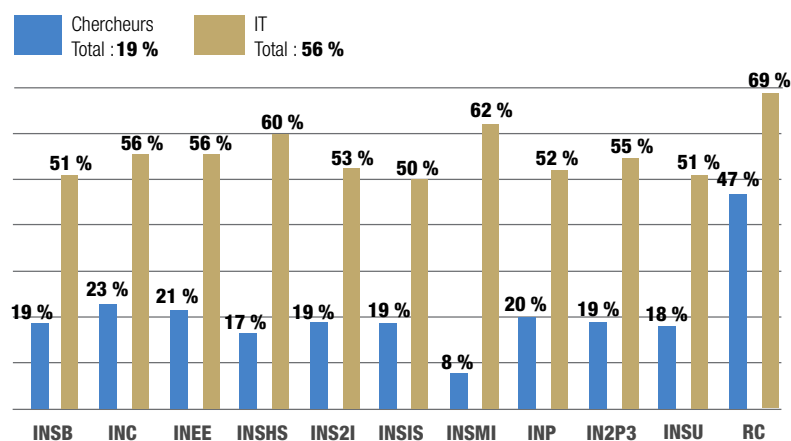


Fig. 32 – Taux d'accès à la formation par institut et par population

Dans l'ensemble des instituts, les chercheurs se forment moins que les IT. Les chercheurs qui accèdent le plus à la formation sont ceux qui sont rattachés à l'INC, l'INEE et l'INP (respectivement 23, 21 et 20 %). Il est à noter que c'est à l'INSMI que l'on trouve le taux d'accès des chercheurs le plus bas en 2015 (8 %). Le taux d'accès à la formation des IT est particulièrement important à l'INSMI, l'INSHS, l'INC et à l'INEE ainsi que pour les RC.

3.3.3 • Évolution des taux d'accès à la formation des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP)

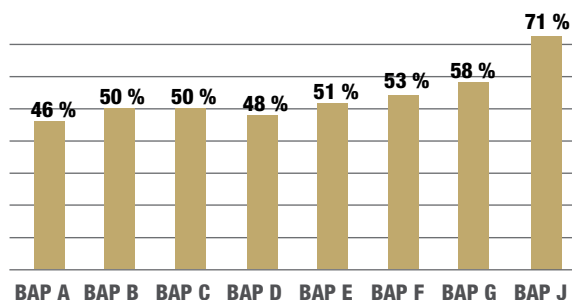


Fig. 33 – Répartition des taux d'accès à la formation par branche d'activité professionnelle (BAP)

Calculés en fonction des effectifs au 31 décembre 2015, les taux d'accès relatifs aux BAP ne concernent que les personnels titulaires du CNRS faisant partie des corps des IT. L'équilibre entre

les BAP par rapport à 2014 se maintient avec un taux d'accès à la formation maximal de 71 % (BAP J) et un taux d'accès minimal de 46 % (BAP A) – 66 et 48 % en 2014.

3.4 – Les principaux domaines de formation

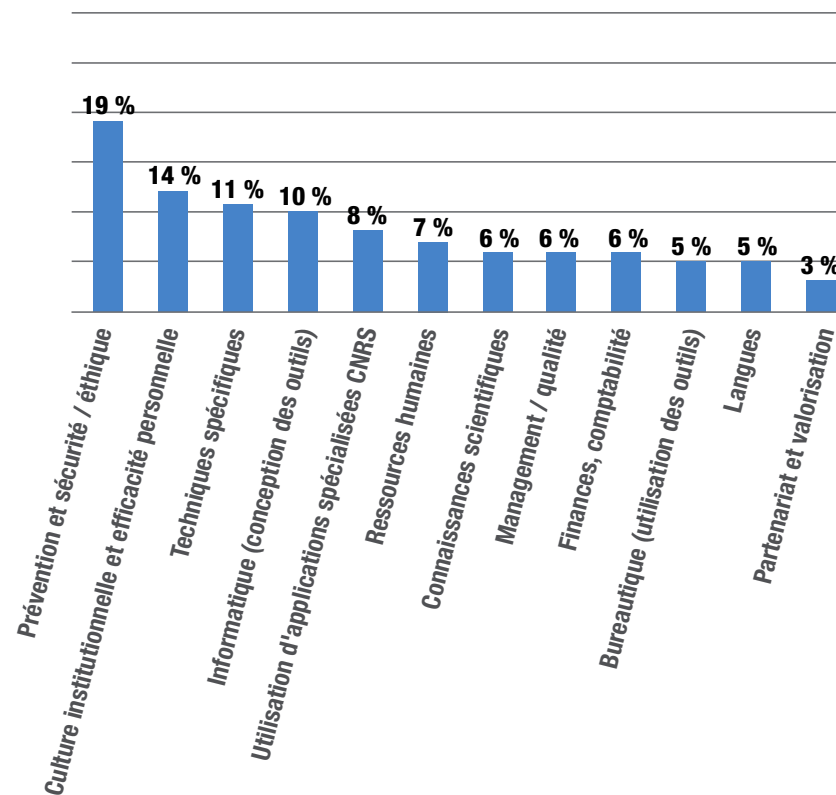


Fig. 34 – Répartition des stagiaires CNRS en fonction du domaine de formation principal

4 domaines de formation sur les 12 représentent à eux seuls plus de la moitié des stagiaires. Il s'agit des domaines suivants :

- prévention et sécurité/éthique ;
- culture institutionnelle et efficacité personnelle ;
- techniques spécifiques ;
- informatique.

En 2015, la répartition des stagiaires par domaine de formation se situe dans les mêmes proportions qu'en 2014, si ce n'est un accroissement des formations en informatique (+2 points). Par rapport à 2014, les formations en finances, comptabilité et sur l'utilisation d'applications spécialisées CNRS présentent une hausse assez nette (+3 points) qui tient au lancement de nouveaux outils au CNRS (dématérialisation des factures par exemple).

3.5 – Budget de la formation

Tabl. 151 – Budget de la formation en 2015 (en €)

INDICATEUR	BUDGET
Montant mandaté (avances sur recettes et indemnités d'enseignements incluses)	9 750 000
Budget temps	14 812 000
Coût des personnels	4 882 000
TOTAL	29 444 000

INDICATEUR	BUDGET
% de la masse salariale consacré à la formation	2,8 %
Masse salariale de référence (budget primitif 2015, hors charges)	1 059 787 853

Le budget de la formation en 2015 (29 444 000 €) est maintenu par rapport à 2014. La poursuite de l'optimisation des coûts des actions de formation pendant l'année 2015 a permis une légère amélioration du taux d'accès à la formation qui est passé de 39 à 40 %.

Le budget formation est réparti comme suit, en fonction du type d'action :

- 65 % pour les actions régionales de formation ;
- 23 % pour les actions nationales de formation (en moyenne 120 à 130 par an) ;
- 12 % pour contribution financière aux projets d'écoles thématiques (en moyenne une centaine par an).



4. CONDITIONS DE TRAVAIL

© ArScAn/Maison d'Archéologie et d'Ethnologie/CNRS Photothèque – MONNA Fabrice

Fouille archéologique près du mur d'enceinte nord des ruines de Loropéni, au Burkina Faso. La zone est recouverte d'un carroyage. Un carré (1 m²) sur deux est fouillé jusqu'au substrat géologique. Ce site archéologique, dont les niveaux les plus anciens datent du XI^e siècle, constituait une forteresse en pierre s'étendant sur 11 130 m². Sa fonction reste encore mal connue, même si de nombreuses mines d'or y ont été exploitées tout au long du dernier millénaire. Se situant sur un axe majeur d'échanges commerciaux, la forteresse aurait joué un rôle majeur dans le commerce de l'or. Ces recherches, menées dans le cadre du projet Lobi-Or-Fort, apporteront des éléments de réponse, grâce à une approche pluridisciplinaire, alliant archéologie, géophysique, anthropologie, géochimie et modélisation 3D.

En 2015, le CNRS compte, parmi les effectifs de ses services médicaux, 86 médecins dont 75,6 % de femmes, 51 infirmier.ère.s dont 49 femmes et 48 secrétaires des services médicaux dont 46 femmes.

On note une légère augmentation du nombre total de consultations médicales réalisées par rapport à 2014 (+2 %) correspondant en fait à une augmentation globale du nombre de visites effectuées par des personnels masculins féminins (+384 visites soit +4,3 %) et à une très légère diminution des visites effectuées par des personnels féminins (-36 visites). La situation varie cependant considérablement selon les types de visites et les catégories de personnels. On note ainsi une augmentation des visites périodiques des personnels masculins permanents entre 2014 et 2015 (+267 visites soit +5,4 %, contre une quasi-stabilité chez les permanentes) et une augmentation des visites périodiques également chez les personnels contractuels, plus marquée chez les femmes (+90 visites, soit +22,8 % chez les femmes, contre +48 visites chez les hommes). Concernant les visites à la demande, on observe entre 2014 et 2015, chez les permanent.e.s, une très légère diminution de leur nombre chez les hommes mais une augmentation chez les femmes (+5 %), tandis que chez les contractuel.le.s, le nombre de visites à la demande – beaucoup plus rares que chez les permanent.e.s – a légèrement augmenté pour hommes et femmes.

Il est toutefois important de souligner que les femmes sont globalement surreprésentées au sein de la population demandant des consultations médicales : ainsi, 62,6 % des visites à la demande effectuées par des permanent.e.s en 2015 ont été réalisées par des femmes (et 63,4 % des visites de reprise, parmi lesquelles celles liées aux retours de congés maternité) alors que la part de femmes dans la population permanente CNRS est de 42,9 %. De la même manière, 65,8 % des visites à la demande effectuées par des personnels contractuels ont été faites par des femmes, alors que la part de femmes parmi les contractuel.le.s CNRS est de 43,4 %.

Ce constat se retrouve au niveau global, tous types de consultations médicales confondus : chez les personnels permanents comme chez les personnels contractuels, les femmes sont surreprésentées par rapport à la population CNRS (47,3 % de toutes les visites de permanent.e.s ont été effectuées par des femmes en 2015 et 48,1 % de toutes les visites de personnels contractuels ont été faites par des femmes).

En ce qui concerne les actions de formation récurrentes organisées par les ingénieur.e.s de prévention et de sécurité (IRPS), on note 34 % de femmes parmi les personnels formés – en ne comptant toutefois que les délégations régionales dont les services de formation permanente ont indiqué le sexe

des participant.e.s –, un taux qui semble indiquer un sous-représentation significative des femmes par rapport à la part de femmes parmi les personnels CNRS, toutes catégories confondues (43 %). Cette sous-participation des femmes est encore plus marquée pour les formations spécifiques de prévention et de sécurité (27,9 %).

On observe en 2015 une nette surreprésentation des femmes en termes de nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2015 (64,1 % du nombre total de jours), qu'il s'agisse d'accidents de service, d'accidents de trajet, d'accidents de mission ou de maladies professionnelles, mais cet effet est surtout dû aux suites des dossiers ouverts avant 2015. En nombre de dossiers imputables, l'écart est moindre, mais indique toujours une surreprésentation féminine globale : les femmes représentent 53,1 % des dossiers en 2015, un taux qui a toutefois baissé par rapport à 2014 (60,2 %).

En application du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CNRS a lancé en 2015 des formations à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel au travail, en délégations régionales¹. Le public cible est constitué des délégué.e.s régionaux.ales, des responsables de services, des médecins et assistant.e.s de prévention, des infirmier.ère.s, des IRPS, des directeurs et directrices d'unité et de leurs adjoint.e.s, des membres du CCHSCT et des CRHSCT, ainsi que des correspondant.e.s égalité en délégations régionales². Les chargé.e.s de mission égalité³ des établissements d'enseignement supérieur et de recherche partenaires ont également été invité.e.s. Cette campagne de formation en délégations régionales se poursuivant en 2016, son bilan sexué sera présenté dans le *Bilan social et parité* 2016.

Dans le bilan d'activité du médiateur et de la médiatrice, on remarque, cette année, des saisines instruites pour enjeu scientifique pour 3 personnels contractuels, 3 femmes, alors qu'aucune saisine pour ce motif n'avait été faite par des contractuel.le.s en 2014. Les saisines relevant d'enjeux scientifiques portent notamment sur des questions liées à des conflits en lien avec la propriété intellectuelle et

1 Ces formations sont organisées afin de mieux sensibiliser les personnels CNRS aux situations de harcèlement sexuel et de leur fournir des éléments précis sur l'évolution de la jurisprudence, depuis la loi n.83-634 du 13 juillet 1983, article 6 ter ; loi n.2012-954 du 6 août 2012 ; la circulaire n.2012-0027 du 25-11-2012 du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ; la circulaire n.CIR132991DRH du 6 novembre 2013 ; jusqu'à la circulaire n.2015-193 du 25-11-2015 du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

2 <http://www.cnrs.fr/mpdf/spip.php?article673>

3 En application de la loi du 22 juillet 2013 relative à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, dite « loi ESR » ou « loi Fioraso », et par extension de cette disposition à tous les organismes de recherche à la demande du MENESR, la création d'une mission pour l'égalité dans chaque établissement de l'ESR est dorénavant obligatoire.

les publications. Une augmentation notable de saisines, toujours pour enjeu scientifique, est à souligner chez les permanent.e.s (de 1 à 6 pour les hommes, de 2 à 7 pour les femmes). Les motifs de saisine les plus fréquents chez les femmes sont la difficulté relationnelle et les enjeux scientifiques (12 et 10, respectivement, sur 26 saisines) et, chez les hommes, le différend administratif et les enjeux scientifiques et difficultés relationnelles, à égalité (9, et 7 et 7, sur 25 saisines).

La répartition par sexe et par catégorie des bénéficiaires de l'obligation de l'emploi (BOE) de personnes handicapées montre un pourcentage global de femmes de 44,1 %, proche de la proportion de femmes dans la population globale du CNRS (43 %). Une analyse plus approfondie par catégorie permet toutefois de constater que c'est en catégorie B qu'on trouve le pourcentage le plus élevé de femmes (58,1 %), pourcentage toutefois moins élevé que la part de femmes au sein de la population permanente générale de catégorie B (65,7 %). En catégorie A – catégorie à laquelle appartiennent près de 60 % des personnels permanents bénéficiaires de la BOE –, on trouve 37,1 % de femmes, soit un peu moins que la part de femmes dans la population permanente générale de catégorie A au CNRS (38,9 %).

En ce qui concerne la répartition des représentant.e.s du personnel (titulaires et suppléant.e.s) sur l'ensemble des instances nationales, on remarque une diminution globale de la représentation féminine en 2015 (42,6 %) par rapport à 2014 (44,8 %).

La situation est cependant plus contrastée selon les instances, dont plusieurs ont été renouvelées fin 2014 ou en 2015. On constate ainsi une forte augmentation du pourcentage de femmes au sein du

Comité technique (50 %), par rapport à 2014 (35 %). La part de femmes parmi les membres titulaires du CT est ainsi passée de 20 % (taux entre 2011 et 2013, et 10 % en 2014) à 60 %. Ces changements sont directement liés au choix fait par les organisations syndicales de favoriser un meilleur équilibre entre femmes et hommes grâce à l'utilisation de listes alternées lors des élections de 2014.

Au sein des représentant.e.s du personnel du Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT), partiellement renouvelé à l'issue de l'élection du CT, le pourcentage de femmes titulaires se maintient, tandis que celui relatif aux suppléantes diminue en 2015 (55,6 %) par rapport à 2014 (66,7 %).

La répartition sexuée au sein des représentant.e.s du personnel dans la composition des commissions administratives paritaires se maintient globalement. On note cependant pour la CAP des ingénieur.e.s de recherche une amélioration de la représentation du personnel titulaire féminin qui passe de 12,5 % à 25 % en 2015 à la suite du renouvellement des CAP, ce qui reste toutefois inférieure à la part de femmes parmi les IR au CNRS (31 %). C'est également le cas de la CAP des DR.

Sur les 18 instances nationales répertoriées en 2015, 5 comptent ainsi moins de 30 % de femmes parmi leurs représentant.e.s du personnels, titulaires et suppléant.e.s inclus.e.s (contre 3 sur 17 l'an dernier). Il s'agit du Conseil d'administration, du Comité d'orientation et de suivi des travaux de l'Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique, des CAP DR, CR et IR.

4.1 – Santé, sécurité et risques professionnels

4.1.1 • Médecine de prévention

a. Organisation, chiffres-clés et faits marquants

En 2015, 75 services médicaux, représentant un effectif de 86 médecins de prévention (dont 17 CNRS), 51 infirmiers (dont 19 CNRS) et 48 secrétaires (dont 11 CNRS) ont pris en charge la santé médicale au travail des 37 444 agents du CNRS (PPP).

1 376 visites spontanées ont eu lieu sur les 17 741 consultations réalisées (soit 7,76 % des visites).

Tabl. 152 – Personnels des services médicaux

PERSONNELS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Médecins de prévention animateurs régionaux	5	13	18
Médecins de prévention	16	52	68
Total médecins	21	65	86
Infirmiers	2	49	51
Secrétaires des services médicaux	2	46	48
TOTAL	25	160	185

Le logiciel PRISME de santé au travail du CNRS, déployé début 2013, évolue régulièrement. La formation de nouveaux utilisateurs s'est poursuivie. La base de données s'enrichit avec le temps, ce qui permet de réaliser les tableaux ci-après par extrapolation d'un échantillon jugé représentatif de visites enregistrées dans PRISME.

Tabl. 153 – Consultations médicales par type en 2015

VISITES	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Premières visites et/ou visites d'embauche	386	311	697	1 088	908	1 996	1 474	1 219	2 693
Visites non périodiques à la demande (de l'agent, de l'administration, du médecin, départ à la retraite)	895	1 508	2 403	97	187	284	992	1 695	2 687
Visites de reprise	272	471	743	28	29	57	300	500	800
Autres visites (urgences, missions, bilans sanguins, examens complémentaires)	683	386	1 069	128	99	227	811	485	1 296
Total visites non périodiques	2 236	2 676	4 912	1 341	1 223	2 564	3 577	3 899	7 476
Visites périodiques	5 242	4 039	9 281	499	485	984	5 741	4 524	10 265
TOTAL	7 478	6 715	14 193	1 840	1 708	3 548	9 318	8 423	17 741

Tabl. 154 – Pourcentage de visites à la demande par rapport à l'effectif

EFFECTIFS	AGENTS	VISITES À LA DEMANDE PAR RAPPORT À L'EFFECTIF
Effectif théorique attribué au 1 ^{er} janvier 2015	32 987	4,17 %
Effectif pris en charge sur l'année 2015	37 434	3,68 %
Nombre d'agents vus sur l'année 2015	14 750	9,33 %

Pour mémoire, l'employeur attribue à chaque médecin de prévention le 1^{er} janvier de chaque année une liste d'agents en précisant leurs risques professionnels : il s'agit de l'effectif théorique attribué. Au cours de l'année, les agents qui intègrent le CNRS augmentent cet effectif pour constituer l'effectif pris en charge sur l'année.

Tabl. 155 – Taux de couverture des agents par un médecin de prévention (effectif pris en charge/nombre d'ETPT de médecin de prévention)

EFFECTIFS	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Effectif théorique attribué	13 717	10 338	24 055	5 077	3 855	8 932	18 794	14 193	32 987
Effectif vu	5 991	5 642	11 633	1 602	1 515	3 117	7 593	7 157	14 750
Effectif pris en charge	14 531	10 921	25 452	6 833	5 149	11 982	21 364	16 070	37 434
Effectif faisant l'objet d'une surveillance médicale particulière	8 719	6 553	15 272	4 100	3 089	7 189	12 819	9 642	22 461
Taux de couverture(*)	727	546	1 273	342	257	599	1 069	803	1 872

(*) Effectif pris en charge par ETPT de médecins de prévention.

Pour la répartition sexuée entre permanents et contractuels, les chiffres ci-dessus proviennent d'une extrapolation d'un échantillon jugé représentatif, notamment pour les surveillances médicales particulières.

Tabl. 156 – Surveillance médicale particulière

TYPE DE SURVEILLANCE	PERMANENTS		CONTRACTUELS		TOTAL
	Effectif	%	Effectif	%	
En lien avec une exposition aux risques professionnels (ex décrets spéciaux R. 4624-19, alinéas 1 et 2, et arrêté du 11 juillet 1977 abrogés)	10 108	74,5 %	3 453	25,5 %	13 561
En lien avec la recherche(*)	7 995	74,5 %	2 731	25,5 %	10 726
En lien avec l'état de santé de l'agent	1 743	85,9 %	285	14,1 %	2 028
En lien avec les RPS	1 186	89,8 %	135	10,2 %	1 321
En lien avec une exposition professionnelle antérieure	415	88,9 %	52	11,1 %	467
Autres surveillances médicales particulières non détaillées	3 726	76,4 %	1 153	23,6 %	4 879
TOTAL	25 173	76,3 %	7 809	23,7 %	32 982

(*) Estimation de la répartition entre permanents et contractuels en appliquant les coefficients calculés pour les surveillances médicales particulières professionnelles.

Pour la répartition entre permanents et contractuels, les chiffres ci-dessus proviennent d'une extrapolation d'un échantillon jugé représentatif extrait de la base de données PRISME.

Faits marquants en 2015

Comme par le passé, les médecins de prévention animateurs régionaux ont été réunis. Une journée a été organisée pour accueillir des médecins de prévention prenant leurs fonctions au CNRS, ainsi qu'une formation destinée aux infirmiers dont la thématique était « Audition et toxicologie ». Pour la première fois, la Coordination nationale de médecine de prévention (CNMP) a réuni les infirmiers et les secrétaires de services médicaux lors d'une même journée nationale de rassemblement.

La CNMP a acquis en 2015 du matériel de mesure qu'elle met à disposition des médecins de prévention afin de recueillir suffisamment de données pour étudier les liens entre risques professionnels et fatigabilité auditive. Les services médicaux ont été fortement impactés par la fusion de délégations, les mouvements administratifs de personnels et de structures (changements d'affectations des effectifs attribués aux médecins). Ces modifications ont nécessité des adaptations du logiciel médical PRISME par la CNMP.

La CNMP a contribué à l'élaboration de notes de recommandations concernant le virus ZIKA, le Coronavirus-Mers (MERS-CoV) diffusées en 2015 auprès des services médicaux, la veille sanitaire régulière et les conseils médicaux pour les pays concernés par la maladie à virus Ebola, la prise en charge de personnels en difficulté à l'étranger (exemple : séismes au Népal...).

Les médecins de prévention ont par ailleurs participé à l'animation de nombreuses formations à destination des personnels des unités et services du CNRS sur les thèmes suivants : présentation de la médecine de prévention, missions en zones sanitaires à risques, risques professionnels et conditions de travail (travail sur écran, prévention des troubles musculo-squelettiques, ergonomie...), secourisme, risques psychosociaux, handicap...

b. Moyens financiers en 2015

Les moyens financiers alloués à la médecine de prévention pour l'année 2015, en incluant les masses salariales des personnels CNRS des services médicaux, s'élèvent à 4 905 114 € (soit +6,7 % par rapport à 2014), dont 2 014 396 € consacrés à la sous-traitance auprès de services inter-entreprises, de services médicaux d'universités, 2 430 748 € pour la masse salariale des personnels des services médicaux, 197 899 € attribués aux analyses et examens médicaux complémentaires, 58 512 € pour le fonctionnement et les équipements, 189 803 € dédiés aux infrastructures et 13 756 € de frais de missions.

Le coût moyen de la médecine de prévention par agent (37 444 PPP sur l'année) est de 131 € en 2015. Ne sont pas prises en compte dans ce calcul les dépenses relatives à la médecine statu-

taire pour un montant global de 177 847 € (soit +23,1 % par rapport à 2014), dont 87 847 € pour les visites d'embauche et 90 000 € pour le fonctionnement du Comité médical et de la Commission de réforme. Ces éléments sont développés plus en détail dans le bilan de la politique sociale 2015.

4.1.2 • Prévention et sécurité

a. Fonctionnement des instances de concertation

Le Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

Le CCHSCT du CNRS s'est réuni à 3 reprises au cours de l'année 2015 (17 février, 27 mai et 4 novembre). Les comptes rendus sont mis en ligne sur le site de la DRH.

Les Comités régionaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CRHSCT)

Chaque délégation régionale assure la tenue d'au moins 3 CRHSCT par an. Les principaux sujets traités y sont : les bilans d'activités des services prévention et sécurité et de médecine de prévention, le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, les formations liées à la santé et à la sécurité au travail, les accidents et maladies professionnelles, le suivi des registres de santé et sécurité au travail, les travaux et chantiers dans la délégation, etc. Pour les délégations régionales concernées, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST) sont également présentés. Les services de prévention des établissements partenaires peuvent être invités à ces réunions.

Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des établissements partenaires

Ces comités sont régis par des textes identiques (EPST) ou similaires (établissements d'enseignement supérieur) à ceux qui régissent les CHSCT tenus au CNRS, et traitent de sujets comparables. Les services de prévention des délégations régionales peuvent y être invités au titre des UMR hébergées par ces établissements partenaires.

Les instances de concertations constituées au niveau des unités ou des sites

Des instances dédiées à la prévention des risques professionnels (par exemple CHSCT) peuvent être mises en place par les directeurs des structures ou les responsables de site lorsque les effectifs sont importants et/ou lorsque l'importance des risques le justifie.

Dans les structures qui n'ont pas mis en place de telles instances, les questions relatives à la prévention des risques professionnels doivent être discutées au moins annuellement en conseil de laboratoire. Les principaux sujets abordés lors de ces réunions sont : nomination des assistants de prévention (AP), organisation d'exercices d'évacuation, encombrement des locaux et des circulations, accueil des nouveaux arrivants, aménagements de poste ou de locaux, situations de travail isolé, gestion des déchets...

Tabl. 157 – Réunions de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) tenues en 2015 (hors CCHSCT)

DÉLÉGATION	CRHSCT	CHSCT D'ÉTABLISSEMENTS PARTENAIRES(*)	COMMISSION D'UNITÉ OU DE SITE
Île-de-France :	17	81	32
– Paris-Villejuif	5	32	10
– Paris B	3	31	5
– Sud	3	12	12
– Ouest et Nord	3	6	5
– Paris Michel-Ange	3		
Centre-Est	4	15	10
Rhône Auvergne	4	15	15
Centre Limousin Poitou-Charentes	3	15	6
Alsace	3	11	20
Alpes	3	11	9
Provence et Corse	4	9	3
Languedoc-Roussillon	3		7
Midi-Pyrénées	6	4	7
Aquitaine	3	25	8
Bretagne et Pays de la Loire	4	17	6
Nord Pas-de-Calais et Picardie	2(**)	6	3
Normandie	4	7	3
Côte d'Azur	4	12	7
TOTAL	64	228	136

(*) Séances auxquelles les services de prévention et sécurité du CNRS sont conviés.

(**) Une 3^e réunion n'a pu se tenir pour cause d'absence de quorum.

b. Actions récurrentes

Visites de sécurité

Des visites de sécurité sont réalisées par les ingénieurs régionaux de prévention et de sécurité (IRPS), en collaboration avec les médecins de prévention et, s'il y a lieu, avec les ingénieurs de sécurité partenaires. Ils sont accompagnés par les AP des unités ainsi que par certains experts, si nécessaire (personne compétente en radioprotection, responsable « bâtiment », infirmier...).

Le DU participe souvent, pour tout ou partie, à ces visites. Les objectifs et/ou les motivations de ces visites sont :

- prendre connaissance des activités, évaluer les risques qui y sont associés et faciliter la mise en œuvre des actions de prévention (visites systématiques) ;
- analyser les causes à l'origine d'un accident ou d'un incident ;
- donner un avis sur les dossiers administratifs contrôlés par l'Autorité de sûreté nucléaire (ASN), par le Haut conseil des biotechnologies (HCB), par les Directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)... ;
- accompagner les représentants du personnel du CRHSCT dans leurs visites ou enquêtes ;
- apporter une expertise sur les activités impactant la vie des unités : exercices d'évacuation, visite des ISST, gestion des déchets ;
- accompagner les AP dans leurs missions (ex : formation des nouveaux entrants) ;
- conseiller lors de la mise en place d'une nouvelle activité ou expérience ;
- apporter une expertise sur des problématiques liées aux bâtiments ;
- donner un avis sur l'aménagement de locaux, de postes de travail ;
- réaliser des mesurages et effectuer des diagnostics ;
- prendre en compte les problématiques liées à la protection de l'environnement ;
- aider à l'accueil de public sur les campus (à l'occasion d'événements particuliers).

En 2015, 1 395 visites ont été réalisées dont 139 ont été des visites systématiques et 626 ont fait l'objet d'un compte rendu. Les IRPS ont assisté les représentants du personnel lors de 39 visites d'unités par le CRHSCT.

Réunions du réseau des IRPS

Dans le cadre de la formation continue des IRPS, 2 séminaires ainsi que 2 journées techniques et de formation ont été organisées en 2015. Les sujets abordés ont concerné des retours d'expérience (notamment un accident lié au transport de marchandises dangereuses), des actualités réglementaires concernant la « pénibilité », la relance du plan « amiante » par le MENESR, les ANF en prévention et sécurité 2015, l'opération nationale de sécurité « purificateurs de solvants », ainsi que les opérations de sécurité menées par les instituts INC et INSIS, le programme national en prévention des risques et amélioration des conditions de travail 2016 et les orientations stratégiques du MENESR, la présentation de l'outil LISA pour le calcul de grandeurs de sécurité nécessaire à la prévention des risques liés aux rayonnements optiques artificiels, la présentation du didacticiel NEO pour la formation des nouveaux entrants, les évolutions sur l'application AIE de recensement des accidents, incidents et événements survenus dans les unités du CNRS...

Actions régionales de formation mises en œuvre par les IRPS

Tabl. 158 – Actions de formation récurrentes(*)

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	PARTICIPANTS		
			H	F	Total
Nouveaux entrants	24	23,7	272	298	750
Formations AP	44	119	306	245	834
Membres de CHSCT	33	75	109	74	274
Formation secouristes	182	87	553	613	1 702
Risque chimique	50	36,2	325	288	504
Risque « nanomatériaux »	6	6	17	10	31
Risque incendie	75	27	285	292	1 199
Risque électrique	51	68,5	260	50	335
Radioprotection	64	180	114	93	264
Risque laser	20	29,5	102	48	147
Risque biologique	8	8	53	62	118
Manutention manuelle	7	3	8	8	69
Manutention mécanique	9	18	28	1	29
Travail en hauteur	1	3	5		5
Conduite d'autoclave	22	18	56	88	144
Gestion des déchets	7	1,5	49	51	100
Port des équipements de protection individuelle	5	2,5	10	3	13
Logiciel EvRP	20	5,5	20	11	50
TOTAL	628	711,5	2 572*	2 235*	6 568

(*) Selon les données fournies par les services de formation permanente des délégations régionales, certaines n'ayant pas indiqué le genre des personnes formées.

Tabl. 159 – Actions de formation spécifiques(*)

INTITULÉ DE LA FORMATION	SESSIONS	JOURS	PARTICIPANTS		
			H	F	Total
Revalidation plongée hyperbare Classe 1 Mention B	1	5		1	1
Travail sur écran	5	2	12	17	52
Prévention des risques en animalerie	2	1			11
Progression et sécurité en montagne	1	3	1		1
Accès sur corde, niveaux 1 et 2	2	4	3		3
Formation amiante	4	6	29	3	32
Risques liés aux ambiances de travail	1	1,5	6	2	8
Communiquer en prévention	2	4	11	13	24
Mise en place et application des procédures d'urgence	1	2		1	1
Élaborer des plans de prévention	1	0,5	1		1
Risques liés aux missions sur le terrain / à l'étranger	1	1			81
Transport des marchandises dangereuses	17	51	45	61	131
Transport routier	1	2	5		5
TOTAL	39	83	113*	98*	351

(*) Selon les données fournies par les services de formation permanente des délégations régionales, certaines n'ayant pas indiqué le genre des personnes formées.

Les évolutions réglementaires ainsi que les évaluations des risques réalisées par les unités de recherche, associées aux besoins identifiés par les IRPS lors de leur rencontre avec les personnels des laboratoires (directeur d'unité, AP, agent...) ont donné lieu à la mise en œuvre de formations plus spécifiques. Au total, pour les 2 types de formations (récurrentes et spécifiques), 667 sessions ont été organisées, soit 794,5 journées pour 6 919 personnes.

Travaux de sécurité dans les opérations immobilières

Les principales actions liées à la sécurité dans le domaine immobilier ont concerné la sécurité incendie / explosion, la mise en conformité de bâtiments et d'équipements de sécurité et diagnostics, les contrôles périodiques obligatoires, la création de locaux de stockage de produits dangereux, la création de locaux de travail spécifiques, l'aménagement de l'accessibilité handicap ou de postes de travail, la réhabilitation, l'extension et l'entretien de bâtiments.

c. Faits marquants

Opération nationale « purificateurs de solvants »

Un marché public a été mis en œuvre pour éliminer les postes à distillation de solvants en les remplaçant par des purificateurs multipostes à froid. Entre 2014 et 2015, cette opération nationale a permis le financement de 35 purificateurs installés dans 24 unités.

Promotion de la politique de prévention et de sécurité

Afin de poursuivre les collaborations engagées sur des aspects ayant un lien direct ou indirect avec la prévention des risques, la Coordination nationale de prévention et de sécurité (CNPS) est en contact avec la Direction des affaires juridiques (DAJ) (applicabilité des textes réglementaires, définition des responsabilités, participation à la rédaction de notes internes), la Direction des ressources humaines (DRH) (actions nationales de formation, fiches d'exposition aux risques / pénibilité, amiante, RPS), la Coordination nationale de médecine de prévention (CNMP) (poursuite de la mise en œuvre du site web commun du pôle SST, co-rédaction de notes internes, fiches d'exposition aux risques / pénibilité, amiante, RPS, système d'information de la surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI), etc.), la Direction des systèmes d'information (DSI) (logiciels AIE, EvRP, NEO et LISA), le conseiller national à la sécurité du transport de matières dangereuses, le directeur de la sûreté (mission à l'étranger), la Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation (DSFIM) (lien DIALOG/DUER et mise en œuvre de l'opération nationale « purificateurs de solvants »), la Direction de la communication (politique de diffusion d'outils et de publications CNRS), les instituts, l'Inserm (didacticiel NEO), les ISST rattachés à l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), l'Agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE) (application EvRP), l'Institut de veille sanitaire (InVS) dans le cadre du projet « EpiNano ».

La CNPS a participé aux actions de formation et de sensibilisation des nouveaux DU (organisées par la DDSCS), ainsi qu'aux formations organisées par les délégations régionales à destination des nouveaux entrants, des AP ou des membres de CHSCT. Elle est également amenée à intervenir dans le cadre de sollicitations provenant des partenaires.

Actions nationales de formation (ANF)

Les ANF suivantes ont été organisées : la formation continue des IRPS, 3 sessions de formation « Secourisme en milieu isolé ou hostile », 1 session « Bonnes pratiques en matière de prévention des risques liés aux nanomatériaux : sensibilisation et mise en situation en laboratoire », 1 session « Évaluation et prévention des risques biologiques » et 3 sessions « Prévention du risque laser : formation des référents sécurité laser (RSL) ». Au total, hors formation continue du réseau des IRPS, 20 journées de formation au titre des ANF ont été organisées, auxquelles ont participé 129 personnes.

Améliorer la connaissance des événements indésirables et le retour d'expérience

En 2015, l'utilisation de l'application Accidents-Incidents-Évènements (AIE), outil destiné à la formalisation et à la diffusion des circonstances des accidents et incidents survenus dans les unités, a continué d'apporter une bonne vision de la réalité du terrain (500 fiches validées en 2015). Des échanges avec la DSI ont visé à optimiser le fonctionnement et l'accès à l'application AIE. Des statistiques sur les événements indésirables se produisant dans les unités, obtenues à partir de cette application, sont régulièrement mises à jour et présentées sur le site intranet de la CNPS.

Améliorer la maîtrise des risques professionnels

Afin de répondre à l'obligation réglementaire prévue par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et conformément au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail du CNRS, dont la principale priorité, depuis 2012, est la rédaction et/ou la mise à jour d'un document unique dans toutes les unités, les efforts constants pour la rédaction de documents uniques d'évaluation des risques ont permis d'atteindre un taux de 94 % pour les unités hébergées par le CNRS (contre 92 % en 2014) et 67 % pour les unités hébergées par un partenaire (contre 66 % en 2014).

Tabl. 160 – Documents uniques réalisés dans les unités CNRS

DÉLÉGATION	UNITÉS CNRS	
	Hébergées par le CNRS	Hébergées par un partenaire
Île-de-France :	65/71	256/365
– Paris-Villejuif	26/28	78/141
– Paris B	8/8	90/100
– Sud	13/15	24/36
– Ouest et Nord	17/18	60/79
– Paris Michel-Ange	1/2	4/9(*)
Centre-Est	5/6	24/45
Rhône Auvergne	11/12	64/80
Centre Limousin Poitou-Charentes	12/12	26/36
Alsace	14/14	21/26
Alpes	14/14	50/51
Provence et Corse	19/20	37/63
Languedoc-Roussillon	9/9	36/41
Midi-Pyrénées	6/9	15/52
Aquitaine	7/7	36/42
Bretagne et Pays de la Loire	7/7	42/56
Nord Pas-de-Calais et Picardie	9/9	15/32
Normandie	3/3	19/22
Côte d'Azur	6/6	20/22
TOTAL	187/199	661/933

(*) Seules figurent les unités hébergées en France métropolitaine et dans les DOM-COM.

Pour 2015, le bilan de la déclaration des substances à l'état nanoparticulaire pour le CNRS a été réalisé par le chargé de mission pour les risques « nanomatériaux », conformément à l'obligation du code de l'environnement (déclaration à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail – ANSES – pour le compte du ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie) ; un cahier de prévention à destination des nouveaux entrants a été élaboré, en langues française et anglaise, avec le concours d'IRPS, de la CNMP, du service du développement social (SDS) de la DRH et du responsable de la cellule sûreté nucléaire et radioprotection de l'IN2P3 ; l'outil EvRP (logiciel du CNRS permettant d'informatiser le document unique et de faciliter sa mise à jour) a fait l'objet d'améliorations ergonomiques et de fonctionnalités supplémentaires ; FEVAR (fichier d'aide à l'évaluation du risque chimique) a fait l'objet d'une mise à jour ; l'INC a confirmé sa politique de prévention des risques pour ses laboratoires, en poursuivant l'opération, initiée en 2007, de financement d'équipements visant à améliorer la sécurité et l'INSIS a poursuivi son opération de mise en sécurité de ses laboratoires par le biais d'un recensement des situations à risque repérées par les IRPS.

d. Les acteurs de la prévention des risques professionnels

Au niveau national, la CNPS est constituée de 4 agents (2 IR, 1 IE et 1 T) et a bénéficié de l'expertise de 6 chargés de mission. Au niveau régional, on comptabilise 18 IRPS et 26 adjoints ou assistants. Au niveau local, plus de 1 860 AP exercent leurs missions dans les unités CNRS (ne sont considérés AP que les agents nommés et formés).

Tabl. 161 – Répartition des assistant-e-s de prévention (AP)

DÉLÉGATION	AP FORMÉS EN 2015	TOTAL			% D'AP DISPOSANT D'UNE LETTRE DE CADRAGE
		H	F	Total	
Île-de-France :	46	275	321	596	72,5 %
– Paris-Villejuif	9	75	131	206	64,6 %
– Paris B	13	76	83	159	67,9 %
– Sud	5	43	51	94	100,0 %
– Ouest et Nord	13	70	45	115	72,2 %
– Paris Michel-Ange	6	11	11	22	63,6 %
Centre-Est	4	62	46	108	100,0 %
Rhône Auvergne	21	116	114	230	61,3 %
Centre Limousin Poitou-Charentes	3	55	43	98	100,0 %
Alsace	6	56	32	88	100,0 %
Alpes	5	66	39	105	100,0 %
Provence et Corse	8	63	43	106	77,4 %
Languedoc-Roussillon	4	69	38	107	57,0 %
Midi-Pyrénées	9	50	32	82	100,0 %
Aquitaine	9	56	39	95	85,3 %
Bretagne et Pays de la Loire	18	60	52	112	100,0 %
Nord Pas-de-Calais et Picardie	7	38	31	69	100,0 %
Normandie	3	24	6	30	100,0 %
Côte d'Azur	7	26	8	34	97,1 %
TOTAL	150	1 016	844	1 860	81,8 %

L'évolution en date du 28 juin 2011 du décret n° 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique impose aux chefs de service et DU de remettre aux AP qu'ils nomment auprès d'eux, une lettre de cadrage les informant des moyens, notamment en temps, à leur disposition pour exercer leurs missions. Ce dispositif, mis en place en 2013, s'est progressivement étendu sur l'année 2015 puisque 82 % des AP disposent désormais d'une lettre de cadrage (contre 81 % en 2014 et 61 % en 2013).

Inspection santé et sécurité au travail

Le CNRS a confié la mission d'inspection et de contrôle de la mise en œuvre de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité au corps des ISST rattachés à l'IGAENR. En 2015, 2 délégations régionales ont été inspectées : Aquitaine et Bretagne et Pays de la Loire.

4.1.3 • Gestion de la protection sociale

a. Accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) survenus au cours de l'année 2015

La population, dont la couverture du risque accident du travail et maladie professionnelle (ATMP) est assurée par le service des pensions et accidents du travail (SPAT), est constituée des agents de l'établissement titulaires et non titulaires recrutés à temps complet, et d'une durée au moins égale à 1 an. Les agents contractuels recrutés pour une quotité ou une durée inférieure sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et ne sont pas présentés ici.

Font l'objet de ce chapitre les ATMP survenus en 2015 et réceptionnés jusqu'au 26 février 2016. Le tableau 166 présente l'ensemble des dossiers réceptionnés en 2015 par le SPAT. Les tableaux suivants ne contiennent que les données pour les demandes déclarées jusqu'au 26 février 2016 et ayant été reconnues imputables au service.

Tabl. 162 – Demandes de reconnaissance réceptionnées en 2015

TYPE	EN ATTENTE	INCOMPLETS	REJETS	ANNULÉS	SANS LÉSIONS	RECONNUS	TOTAL DOSSIERS
Accidents de service	9	2	1	9	10	260	291
Accidents de trajet		1	5	2		199	207
Accidents en mission	2		1	1		56	60
Total accidents	11	3	7	12	10	515	558
Maladies professionnelles	15	1	2			12	30
TOTAL	26	4	9	12	10	527	588

Tabl. 163 – Évolution des demandes de reconnaissance réceptionnées entre 2014 et 2015

TYPE	DOSSIERS RECONNUS	DOSSIERS REÇUS
Accidents de service	+2,4 % (254)	+4,3 % (279)
Accidents de trajet	+11,2 % (179)	+7,8 % (192)
Accidents en mission	+3,7 % (54)	+7,1 % (56)
Total accidents	+5,7 % (487)	+5,9 % (527)
Maladies professionnelles	-7,7 % (13)	+11,1 % (27)
TOTAL	+5,4 % (500)	+6,1 % (554)

Malgré une hausse du nombre d'accidents entre 2014 (487) et 2015 (515), le nombre d'accidents tend à diminuer depuis 2010 (de 578 accidents en 2010 à 515 en 2015). En examinant ces chiffres par type d'accidents, on remarque une tendance à la baisse du nombre d'accidents de service et de trajet (-13 %), tandis que le nombre d'accidents en mission augmente (+14 %).

Concernant l'évolution des maladies professionnelles : si la comparaison entre 2014 et 2015 ne peut être faite pour l'instant (15 dossiers sont en attente d'imputabilité), on peut noter une augmentation lente mais régulière du nombre de déclarations de maladies professionnelles reçues par le SPAT depuis 2012 (+66,7 %), après une légère baisse entre 2010 et 2012 (de 23 à 18 déclarations).

En 2015, sur les 12 maladies professionnelles reconnues imputables, 10 sont des troubles musculo-squelettiques, 1 concerne un asthme professionnel et 1 concerne une affection provoquée par les rayonnements ionisants. Comme pour les années précédentes, la majorité des maladies professionnelles concerne les troubles musculo-squelettiques (en 2010 et 2011 ce type d'affection représentait environ 1/3 des dossiers de maladies professionnelles, et depuis 2012, il représente entre la moitié et les trois quarts des dossiers de maladies professionnelles).

Concernant les rechutes (aggravation de l'état de santé après guérison ou consolidation des lésions), en 2015, 16 demandes ont été réceptionnées dont 12 reconnues, 3 rejetées et 1 en attente.

Incapacité temporaire de travail accordée en 2015

La présentation ci-dessous porte sur les jours d'incapacité temporaire de travail octroyés en 2015 concernant non seulement les ATMP déclarés en 2015 et reconnus à ce jour, mais aussi les ATMP déclarés et reconnus avant 2015 et entraînant toujours des arrêts de travail (66 dossiers concernés).

Tabl. 164 – Nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2015 (incluant les renouvellements)

TYPE	ANNÉE DE L'ÉVÈNEMENT	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accidents de service	< 2015	650	1 474	2 124		273	273	650	1 747	2 397
	2015	999	1 532	2 531	173	57	230	1 172	1 589	2 761
Accidents de trajet	< 2015	738	2 918	3 656	31	80	111	769	2 998	3 767
	2015	1 927	1 787	3 714	43	53	96	1 970	1 840	3 810
Accidents en mission	< 2015	78	275	353				78	275	353
	2015	237	371	608	3		3	240	371	611
Total accidents	< 2015	1 466	4 667	6 133	31	353	384	1 497	5 020	6 517
	2015	3 163	3 690	6 853	219	110	329	3 382	3 800	7 182
Maladies professionnelles	< 2015	246	549	795				246	549	795
	2015	266	262	528				266	262	528
TOTAL		5 141	9 168	14 309	250	463	713	5 391	9 631	15 022

En comparaison avec 2014, les dossiers ouverts en 2015 ont généré moins de jours d'arrêt de travail (7 653 jours en 2014 contre 7 182 jours en 2015). En revanche, le nombre de jours d'arrêt de travail attribués au titre des dossiers antérieurs à 2015 a fortement augmenté (de 3 995 jours en 2014 à 6 517 jours en 2015, soit une augmentation de 63 %).

En 2014, 8 dossiers, antérieurs à 2014, avaient généré un arrêt de travail de plus de 6 mois (soit 2 644 jours). En 2015, ce sont 16 dossiers, antérieurs à 2015, qui ont entraîné un arrêt de travail de plus de 6 mois (4 778 jours au total).

Taux de fréquence et taux de gravité

Ces indicateurs mesurent la fréquence des accidents et leur gravité : plus leurs valeurs sont élevées, plus les accidents sont nombreux et ont des conséquences en termes d'arrêts de travail. Les taux présentés ci-dessous ne concernent que les agents fonctionnaires du CNRS.

Le taux de fréquence est un indicateur normalisé rapportant le nombre d'accidents du travail au nombre total d'heures travaillées au CNRS :

$$\text{nombre d'accidents avec arrêt [hors trajet] (x 1 000 000) / nombre d'heures travaillées.}$$

Il est de 3,06 en 2015 (soit 120 dossiers).

Le taux de gravité est un indicateur normalisé rapportant le nombre de jours d'arrêt au nombre total d'heures travaillées au CNRS :

$$\text{nombre de jours d'arrêts en AT (x 1 000) / nombre d'heures travaillées.}$$

Il est de 0,08 en 2015 (soit 3 139 jours d'arrêt).

Pour rappel, en 2014, 133 accidents avec arrêt ont généré 4 302 jours d'arrêts de travail. Le taux de fréquence était de 3,4 et le taux de gravité était de 0,11. Ces taux sont globalement assez stables depuis 2013, évoluant aux alentours de 3,4 et de 0,07 à 0,11.

Tabl. 165 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe, l'âge et le statut

SEXE / ÂGE	ACCIDENT DE SERVICE			ACCIDENT DE TRAJET			ACCIDENT EN MISSION			TOTAL ACCIDENTS			MALADIES PROFESSIONNELLES			
	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	CH	IT	Total	
Homme	Moins de 30 ans	12	4	16	2	2	4		1	1	14	7	21			
	30-44 ans	14	36	50	9	26	35	1	4	5	24	66	90		1	1
	45-54 ans	8	31	39	8	18	26	2	8	10	18	57	75		1	1
	55 ans et plus	5	26	31	6	11	17	6	3	9	17	40	57	1	1	2
	Total	39	97	136	25	57	82	9	16	25	73	170	243	1	3	4
Femme	Moins de 30 ans	10	9	19	8	6	14		2	2	18	17	35		1	1
	30-44 ans	13	34	47	8	25	33	2	6	8	23	65	88		2	2
	45-54 ans	7	31	38	6	30	36	5	5	10	18	66	84		3	3
	55 ans et plus	2	18	20	6	28	34	7	4	11	15	50	65		2	2
	Total	32	92	124	28	89	117	14	17	31	74	198	272		8	8
TOTAL	71	189	260	53	146	199	23	33	56	147	368	515	1	11	12	

On note un déséquilibre homme/femme dans la répartition des personnels accidentés, moins important que celui constaté en 2014 (39 % pour les hommes et 61 % pour les femmes), avec un ratio de 47 % pour les hommes et 53 % pour les femmes en 2015. Ce ratio est inversé sur les accidents de service, où le taux d'accident chez les hommes est en hausse de 33 %, alors qu'il a diminué de 18 % chez les femmes.

Au total, le nombre d'accidents pour les hommes a augmenté de 27 % (+33 % sur les accidents de service, +28 % pour les accidents de trajet, +3,9 % sur les accidents de mission), tandis que celui pour les femmes a baissé de 8 % (-18 % pour les accidents de service, +1,7 % pour les accidents de trajet, +10 % sur les accidents de mission).

71 % des accidents, qu'ils soient de service, de trajet ou de mission, concernent des agents relevant des statuts ingénieurs et techniciens (77 % en 2014). 92 % des maladies professionnelles sont déclarées par les ingénieurs et techniciens.

Tabl. 166 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe et la catégorie professionnelle

TYPE	PERMANENTS			CONTRACTUELS			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accident de service	109	98	207	27	26	53	136	124	260
Accident de trajet	71	97	168	11	20	31	82	117	199
Accident en mission	23	30	53	2	1	3	25	31	56
Total accidents	203	225	428	40	47	87	243	272	515
Total maladies professionnelles	4	7	11		1	1	4	8	12
TOTAL	207	232	439	40	48	88	247	280	527

Le nombre de dossiers concernant les agents contractuels masculins est passé de 27 dossiers en 2014 à 40 dossiers en 2015, soit une augmentation de 48 %. En ciblant cette augmentation, il est intéressant de noter que :

- c'est le type « accident de service » qui est essentiellement concerné, avec 12 dossiers en 2014 et 27 dossiers en 2015 (soit une hausse de 125 %) ;
- la cause d'accident « manipulation » a subi la plus forte variation, en passant de 3 en 2014 à 15 en 2015. Sur ces 15 dossiers, 8 concernent des plaies provoquées par des objets tranchants (morceau de verre, lame de microtome...) ;
- la catégorie d'âge de 25 à 37 ans est la plus impactée.

Tabl. 167 – Répartition des dossiers reconnus par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Île-de-France :	185
– Paris-Villejuif	36
– Paris B	42
– Sud	68
– Ouest et Nord	19
– Paris Michel-Ange	20
Centre-Est	20
Rhône Auvergne	17
Centre Limousin Poitou-Charentes	10
Alsace	35
Alpes	49
Provence et Corse	33
Languedoc-Roussillon	30
Midi-Pyrénées	38
Aquitaine	32
Bretagne et Pays de la Loire	32
Nord Pas-de-Calais et Picardie	16
Normandie	15
Côte d'Azur	15
TOTAL	527

Tabl. 168 – Répartition des dossiers selon l'institut et la population

POPULATION	INSB	INC	INEE	INSHS	INS2I	INSIS	INSMI	INP	IN2P3	INSU	RC	TOTAL
CH	43	34	7	7	1	12	1	14	7	21	1	148
IT	79	47	19	25	12	23	2	37	29	45	61	379
TOTAL	122	81	26	32	13	35	3	51	36	66	62	527

Tabl. 169 – Répartition des dossiers par cause d'accidents

CAUSE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Chute de personne	65	85	31	181
Manipulation	94		8	102
Circulation		57	8	65
Chute de vélo	1	47		48
Contact	38		7	45
Heurt	28	4	1	33
Projection	12			12
Chute d'objet	7			7
Explosion	4			4
Agression	1	3		4
Autre	10	3	1	14
TOTAL	260	199	56	515

Les 3 principales causes d'accident restent les chutes de personnes, qui représentent en général un tiers des accidents, les accidents de manipulation/manutention (en moyenne aux alentours de 20 %) et les accidents de circulation (environ 12 % des accidents). Les causes d'accidents de circulation et les chutes de vélo représentent près de 20 % des accidents, avec une hausse des accidents de vélo ces dernières années (5,8 % des accidents en 2012, 7,2 % en 2013 et 2014, et 9,3 % en 2015). Aucun décès dans le cadre des accidents de travail n'est à déplorer cette année (4 en 2014).

Tabl. 170 – Répartition des dossiers par nature de lésions

NATURE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Contusion	52	82	15	149
Lésion ligamentaire	55	67	17	139
Plaie/piqûre	67	15	6	88
Fracture	7	25	9	41
Brûlure	21			21
Lumbago	14	2	2	18
Intoxication	16		1	17
Corps étranger	9			9
Lésion psychologique	3	2		5
Électrisation	4			4
Commotion	2	2		4
Gelure			2	2
Trouble auditif			1	1
Autre	10	4	3	17
TOTAL	260	199	56	515

Les contusions et lésions ligamentaires sont toujours les plus représentées, aux alentours de 30 % des accidents, avec un taux stable depuis 3 ans. Les lésions de nature « plaie/piqûre » ont subi une augmentation passant d'environ 14 % en 2013 et 2014 à 17 % cette année.

Tabl. 171 – Répartition des dossiers par siège de lésions

SIÈGE	ACCIDENT DE SERVICE	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT EN MISSION	TOTAL
Membre inférieur	48	57	16	121
Main	71	9	7	87
Lésions multiples	19	50	7	76
Tronc	25	37	11	73
Membre supérieur	24	21	9	54
Siège interne	30	3	2	35
Tête	15	13	1	29
Pied	11	8	3	22
Yeux	17	1		18
TOTAL	260	199	56	515

Les lésions les plus représentées sont celles du membre inférieur (23 %), les lésions de la main (17 %), les lésions multiples (15 %) et les lésions du tronc (14 %). Ces données sont relativement stables et peu évolutives depuis 2013.

Invalidité et décès

21 dossiers ont donné lieu à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente partielle, dont 6 sont indemnisés par une allocation temporaire d'invalidité au titre des maladies professionnelles.

Dépenses et recettes

Tabl. 172 – Montant des dépenses ATMP en 2015 (en €)

DOSSIERS	FACTURES RÉGLÉES	ARRÊTS	TOTAL
Antérieurs à 2015	550 992,32	1 140 362,04	1 691 354,36
Dossiers 2015	175 787,10	1 236 767,33	1 412 554,43
TOTAL	726 779,42	2 377 129,37	3 103 908,79

On note une baisse des dépenses de frais médicaux (1 093 150,34 € en 2014, soit 34 % de baisse), mais une hausse du coût des arrêts de travail entraînés par les dossiers d'accidents ouverts avant 2015 (+53 %). Les dossiers ouverts en 2015 ont quant à eux été moins coûteux en termes d'arrêt de travail et de factures réglées que ceux ouverts en 2014 (-15 %). En revanche, certains coûts indirects sont difficiles à cerner et à évaluer. C'est notamment le cas pour le remplacement de l'agent durant son arrêt de travail, la formation du personnel remplaçant, le remplacement du matériel en cas de dégâts, la désorganisation induite...

Tabl. 173 – Montant des recettes ATMP reçues en 2015, selon les années d'ouverture de dossiers (en €)

ANNÉE DOSSIER	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Montants recouvrés en 2015 (par années de dossiers)	46 019,81	272 280,36	61 133,46	18 777,07	398 210,70

Les recettes ATMP sont presque exclusivement générées par les recours contre tiers responsables, dans le cas notamment des accidents de la voie publique.

Comité médical

498 dossiers ont été traités en 2015, dans le cadre du comité médical, donnant lieu à 874 expertises, soit une hausse de 6 % concernant le nombre de dossiers traités. Depuis 2013, la part du nombre de femmes dans les dossiers examinés augmente (de 59 % en 2013 à 65 % en 2015).

Tabl. 174 – Répartition des dossiers traités par délégation régionale

DÉLÉGATION	DOSSIERS
Île-de-France :	172
– Paris-Villejuif	56
– Paris B	25
– Sud	45
– Ouest et Nord	30
– Paris Michel-Ange	13
Centre-Est	21
Rhône Auvergne	27
Centre Limousin Poitou-Charentes	23
Alsace	26
Alpes	23
Provence et Corse	47
Languedoc-Roussillon	37
Midi-Pyrénées	41
Aquitaine	19
Bretagne et Pays de la Loire	16
Nord Pas-de-Calais et Picardie	8
Normandie	13
Côte d'Azur	25
TOTAL	498

Les agents peuvent être convoqués à une expertise pour plusieurs motifs. Les expertises pour les congés de longue maladie et de longue durée restent majoritaires (39 % et 23 % des convocations). Le nombre d'expertises pour une réintégration à temps plein a baissé de 14 %, alors que les expertises pour des réintégrations à temps partiel thérapeutique ont augmenté de 13 %.

Tabl. 175 – Répartition des dossiers expertisés par motif d'expertise

MOTIF D'EXPERTISE	DOSSIERS
Congé de longue maladie (attribution-prolongation)(*)	365
Congé de longue durée (attribution-prolongation)(*)	216
Congé de grave maladie (attribution-prolongation)	3
Réintégration à temps plein	61
Réintégration à temps plein avec horaires aménagés	2
Réintégration à temps partiel thérapeutique (attribution-prolongation)	187
Pension civile d'invalidité	41
Pension de réversion	10
Congé ordinaire de maladie pour cure thermale	10
Autre	46
TOTAL	941

(*) Dont 6 attributions de CLM d'office, 70 CLM ou CLD fractionnés et 13 contrôles de l'aptitude.

Tabl. 176 – Répartition des dossiers par spécialité médicale

SPÉCIALITÉ MÉDICALE	DOSSIERS
Neuropsychiatrie	451
Médecine générale	165
Cancérologie	148
Rhumatologie	75
Cardiologie	10
Pneumologie	12
Autre	13
TOTAL	874

La répartition des dossiers par spécialité médicale reste stable d'une année sur l'autre. Plus de 50 % des agents sont convoqués pour des expertises chez des neuropsychiatres, 19 % en médecine générale et 17 % en cancérologie.

b. Commission de réforme

La commission de réforme du CNRS a émis un avis sur 155 dossiers concernant :

- demande de retraite pour invalidité ;
- reconnaissance ou non du caractère professionnel de la maladie contractée ou de l'accident subi ;
- reconnaissance de l'invalidité permettant l'octroi d'une indemnisation, majoration pour tierce personne ;
- reprise à temps partiel thérapeutique, attribution de soins spéciaux ;
- maintien de la majoration à tierce personne.

Tabl. 177 – Nombre de dossiers examinés en commission de réforme par corps

CORPS	CONCERNANT LE COMITÉ MÉDICAL	CONCERNANT LES ATMP	TOTAL
DR	3	14	17
CR	4	13	17
IR	4	6	10
IE	4	15	19
AI	1	22	23
T	7	46	53
ATR	7	8	15
Contractuel	1		1
TOTAL	31	124	155

4.1.4 • Congés liés à la santé

Tabl. 178 – Congés liés à la santé des personnels permanents

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Ordinaire maladie	35 460	61 603	97 063	2 126	3 222	5 348
Longue maladie	14 216	27 199	41 415	69	150	219
Longue durée	18 671	31 799	50 470	62	115	177
Grave maladie	365		365	1		1
TOTAL	68 712	120 601	189 313	2 258	3 487	5 745

Comme en 2014, le nombre de jours de congés liés à la santé est de nouveau en hausse en 2015. Les congés ordinaires maladie, avec 97 063 jours au total, ont augmenté de 7 % par rapport à l'an passé. Le nombre d'agents ayant pris au moins 1 jour de congé ordinaire maladie a, quant à lui, augmenté de 9 % dans le même temps (5 348 agents cette année contre 4 889 en 2014). Rapportés aux effectifs payés de l'année, la proportion d'agents permanents ayant bénéficié d'au moins 1 journée de congé ordinaire maladie est de 21 % en 2015, soit 2 points de plus que pour 2014. Les congés ordinaires maladie de 2015 ont augmenté en nombre d'agents et en nombre de jours, mais leur durée moyenne a très légèrement diminué : 18 jours contre 18,5 environ en 2014.

Les jours de congé pour longue maladie ont connu une progression modérée (+5 % en 1 an), pour atteindre un volume de 41 415 jours, de même que pour le nombre d'agents qui en ont bénéficié (+1 %). Le nombre de jours pour congé de longue durée a augmenté de 4 % par rapport à l'an passé, avec près de 50 500 jours.

Tabl. 179 – Congés liés à la santé des personnels contractuels

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Congé maladie	5 288	8 842	14 130	327	641	968
Congé grave maladie		371	371		2	2
TOTAL	5 288	9 213	14 501	327	643	970

968 agents contractuels ont bénéficié d'un congé ordinaire maladie en 2015 (8 % des agents) pour une durée moyenne de 15 jours contre 16 en 2014. Même si le nombre d'agents a augmenté (901 en 2014), le nombre de jours de congé ordinaire de maladie a, lui, légèrement baissé (14 130 jours contre 14 654 en 2014).

4.1.5 • Prévention des risques psychosociaux (RPS)

a. Poursuite de la réflexion sur les conditions de vie au travail et la prévention des RPS

Le CNRS a adopté en 2011 un plan d'actions concerté sur les conditions de vie au travail et la prévention des RPS dont les actions s'articulent autour des 3 types de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). L'élaboration et le pilotage de ce plan ont été confiés au service du développement social (SDS). Ce plan intègre les mesures du protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique du 22 octobre 2013, déclinées par la note du secrétariat général du gouvernement du 20 mars 2014 et par la circulaire du 20 mai 2014. Plusieurs actions ont été mises en œuvre en 2015.

- Poursuite de la formation des encadrants à la prévention des RPS : mise en place depuis 2014, cette formation a pour objectif de permettre aux encadrants d'identifier et d'évaluer les RPS, d'agir pour eux-mêmes et leurs équipes et de connaître le réseau des acteurs de prévention. 11 sessions se sont déroulées de janvier à décembre 2015, 145 encadrants ont été formés.
- Mise en place de formations spécifiques pour des publics cibles : formation des assistants de service social à la prise en charge du stress post traumatique (2 jours).
- Poursuite de la formation des membres des CHSCT sur les RPS : 3 sessions de formation ont été organisées au profit de 38 membres des CRHSCT et du CCHSCT.
- Lancement d'un diagnostic sur les facteurs de RPS pour les IT du CNRS : l'objectif est d'identifier les facteurs pouvant conduire à des situations de mal-être au travail ou de souffrance, de proposer des actions et d'intégrer ces facteurs de risques dans le document unique. Un groupe d'études constitué de membres du CCHSCT et piloté par le SDS s'est réuni à 4 reprises en 2015 pour définir la méthode et préparer le cahier des charges de la consultation pour le choix du prestataire. La méthode d'analyse qualitative par focus groupes a été retenue et l'appel d'offres a été lancé en juillet 2015.
- Lancement d'un groupe de travail sur l'accompagnement des agents absents pendant une longue période pour des raisons de maladie : ce groupe piloté par le SDS est constitué d'un médecin de prévention, d'infirmières, d'un RRH, du responsable du SPAT et d'assistants de service social.

- Rédaction d'un guide sur la conciliation des temps de vie dont l'objectif est de permettre aux agents de trouver, par type de situations, des dispositifs leur facilitant la conciliation de leur vie professionnelle et personnelle. Ce guide pratique rappelle les dispositifs qu'ils soient réglementaires ou internes à l'établissement, au travers de sa politique d'action sociale. Il rappelle aussi les bonnes pratiques notamment sur la gestion du temps et apportent des témoignages d'agents confrontés à ces situations.

4.2 – Activités de médiation

4.2.1 • Les activités du médiateur

Il y a 20 ans, le CNRS décidait de la création de la fonction de médiateur, fonction qu'il définissait ainsi : « Placé auprès du directeur général (puis du président), le médiateur est chargé d'intervenir pour aider à résoudre les différends et les difficultés survenant dans la vie interne de l'établissement et mettant en cause le fonctionnement des instituts, services centraux, délégations régionales et structures opérationnelles de recherche et de service. Il s'accompagne d'un rôle de conciliateur qui doit permettre de faire émerger des solutions aux différentes situations conflictuelles qui lui ont été soumises. »

Personnalité choisie pour son autorité morale, son expérience et sa connaissance de l'établissement, il est nommé par le président pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

Avoir recours au médiateur ne signe pas une incapacité des autres acteurs à régler les difficultés existantes dans les collectifs de travail. Le médiateur n'est en aucun cas un juge, mais un facilitateur des relations sociales. Pouvant être saisi hors la hiérarchie, le médiateur doit savoir instruire une situation avec une distance qui garantisse une écoute impartiale.

De novembre 2014 à septembre 2015, pour des motifs d'organisation interne, le CNRS a confié cette activité à un cadre de l'établissement qui en a assuré l'intérim, jusqu'à la reprise d'activité de la médiatrice en titre.

4.2.2 • Bilan quantitatif

Tabl. 180 – Nombre de saisines instruites

PERSONNELS	ÉVALUATION			ENJEU SCIENTIFIQUE			PROBLÈME ADMINISTRATIF			DIFFICULTÉS RELATIONNELLES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Permanents	2	1	3	6	7	13	6	3	9	4	12	16	18	23	41
Contractuels					3	3	2		2	1		1	3	3	6
Autres(*)				1		1	1		1	2		2	4		4
TOTAL	2	1	3	7	10	17	9	3	12	7	12	19	25	26	51

(*) Personnels non salariés du CNRS.

Les 3 saisines relevant de l'évaluation, situées hors du champ du médiateur, ont été orientées vers la DRH. Les 17 saisines relevant d'enjeu scientifique sont des questions liées principalement à des conflits ou différends de publication, de propriété intellectuelle, accessoirement de valorisation. Les 12 saisines qui relèvent de différends avec l'administration de la recherche s'expliquent le plus souvent par une incompréhension du fonctionnement de l'administration par celles et ceux qui la sollicitent, mais également par des réponses souvent trop tardives et parfois absentes. Enfin, 19 saisines portent sur des difficultés relationnelles et/ou des situations de souffrance au travail.

27 dossiers ont été clos sur la période. Les informations présentées concernent les dossiers ouverts en 2015. À ces dossiers, il convient de rajouter le suivi de 31 dossiers ouverts en 2014 ou antérieurement, dont 9 sont toujours en cours d'instruction.

Tabl. 181 – Nombre de saisines instruites par institut

INSTITUT	PERMANENTS			CONTRACTUELS			AUTRES(*)			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
INSB	3	5	8	1	2	3				4	7	11
INC	1	3	4	1		1				2	3	5
INEE	1		1							1		1
INSHS	4	7	11		1	1	1		1	5	8	13
INS2I	1	2	3							1	2	3
INSIS	3	2	5							3	2	5
INSMI												
INP	1		1	1		1	1		1	3		3
IN2P3	1		1				1		1	2		2
INSU	1	3	4				1		1	2	3	5
RC	2	1	3							2	1	3
TOTAL	18	23	41	3	3	6	4		4	25	26	51

(*) Personnels non salariés du CNRS.

Compte-tenu du « faible » échantillonnage que représentent les dossiers instruits par la médiation, aucune corrélation n'est à faire entre ces derniers et le poids respectif de chacun des instituts. Il en est de même pour la quasi-parité H/F des saisines.

Le temps de la médiation est un processus long en particulier s'agissant des litiges résultant de conflits ou différends relationnels, car même si les personnes souhaitent privilégier la conciliation plutôt que le contentieux, le travail de « restauration de la communication » qui permet le retour à des conditions de travail « normales » reste complexe à mettre en œuvre. Il doit mobiliser chez chacun des protagonistes le même souci de trouver des compromis acceptables.

Il faut sans nul doute qu'au sein du CNRS, la « culture de la médiation » soit réellement partagée avec et par l'ensemble des acteurs du management, en particulier les directeurs d'unité, mais également les autres acteurs de la gestion des ressources humaines qui sont les premiers sollicités lors de conflits.

4.3 – La politique handicap

4.3.1 • Le 2^e plan triennal handicap

Issu du protocole d'accord signé le 21 octobre 2011 avec les partenaires sociaux (rédigé à l'issue d'une consultation directe de tous les agents en 2010), le plan 2011-2014 résulte d'une négociation avec les partenaires sociaux et d'une collaboration avec les médecins de prévention, les assistants de services sociaux et les RRH des délégations régionales. Validé par le Comité technique d'établissement en séance du 1^{er} juin 2011, il fixe le cadre dans lequel doit s'inscrire une démarche d'insertion réussie des personnels handicapés recrutés ou déjà en place.

Suite à l'avis favorable des représentants du personnel siégeant au sein de la Commission nationale de suivi de l'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH) du 8 juillet 2014 et en concordance avec la convention, ce plan d'action a été prolongé d'un an et porte désormais sur la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2015.

4.3.2 • Les acteurs/trices du handicap

a. La Mission insertion handicap (MIH) et la Commission nationale de suivi de l'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH)

Le pilotage stratégique relève de la DRH qui définit les orientations générales de la politique du handicap de l'établissement dans le cadre des objectifs de la loi du 11 février 2005. Dans sa traduction concrète, cette responsabilité est déléguée à la MIH.

La MIH veille à l'application du plan d'action. Elle collabore avec les représentants du personnel siégeant à la CNSPH qui sont associés aux réflexions et à l'évaluation du bilan. Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales ayant obtenu un siège au Comité technique. Le responsable de la MIH participe aux réunions de la CNSPH en tant qu'expert pour l'administration. Cette commission s'est réunie 4 fois en 2015 (11 mars, 17 juin, 17 septembre et 4 novembre).

b. Les acteurs/trices intervenant sur le champ du handicap au plan régional

Les médecins de prévention et les assistants de service social peuvent intervenir de plusieurs manières aux côtés des SRH des délégations régionales : accompagner les commissions de sélection dans l'identification des contraintes professionnelles associées aux postes de travail et aux tâches, préparer l'intégration des personnels, organiser les visites de postes et d'approche du collectif, procéder à la compensation du handicap (évaluation des besoins d'aménagement technique ou humain, aménagement organisationnel et de l'environnement...).

Les médecins de prévention assurent une surveillance particulière des personnels en situation de handicap à travers, notamment, les visites médicales. Ils sont un des acteurs-clés de la réussite pour informer les agents sur la notion de travailleur handicapé, combattre d'éventuelles idées reçues, faire comprendre le type d'intervention possible au CNRS, préciser la notion de maintien dans l'emploi et expliciter les avantages à déclarer son handicap à son employeur. À la demande de la MIH, le groupe « handicap » des médecins de prévention s'est réuni en 2015 pour élaborer des propositions dans le cadre du nouveau plan d'action 2016-2019. Il s'agissait d'aborder en particulier les pathologies liées aux situations de handicap au travail et les mesures de prévention associées.

Les assistants de service social ont une mission de proximité, axée sur le conseil en cas de difficultés sociales directement liées au handicap. Ils favorisent l'insertion professionnelle et participent au maintien de l'autonomie. Souvent, ils assurent un rôle de conseil et de relais auprès des agents vis-à-vis des institutions, des organismes sociaux¹, des services extérieurs², notamment pour la préparation des dossiers d'aides techniques ou humaines et de demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Enfin, ils apportent leur concours à l'instruction des mesures d'action sociale.

Dans leurs bilans d'activité précédents, les assistants de service social évoquaient une activité croissante en accompagnement individuel d'agents en situation de handicap recrutés ou en poste. Cette tendance au surcroît d'activité « handicap » s'est confirmée en 2015.

4.3.3 • L'application du plan d'action

a. Le respect de l'obligation d'emploi et la contribution financière versée au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

La loi de février 2005 rappelle l'obligation de contribuer à l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à hauteur de 6 % de l'effectif total des services. À défaut d'un taux d'emploi direct égal ou supérieur, la structure doit contribuer à l'effort d'insertion via une contribution financière au FIPHFP.

En mai 2015, le taux d'emploi légal était de 4 % et le CNRS était redevable d'une contribution égale à 2 760 550,28 €. Ce montant découle de la présence de 996 agents déclarés. Ce sont 482,8 unités manquantes pour atteindre le taux réglementaire de 6 %.

¹ CPAM, CAF, mutuelles.

² Réseau des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, Maison départementale des personnes handicapées, association CAES.

Tabl. 182 – Répartition par sexe et catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

SEXE	PERSONNELS PERMANENTS				PERSONNELS CONTRACTUELS	TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total		
Homme	351	116	61	528	29	557
Femme	207	161	55	423	16	439
TOTAL	558	277	116	951	45	996

Les dépenses ouvrant droit à une baisse de la pénalité financière

L'établissement a déclaré 35 888,80 € de dépenses affectées à des mesures de compensation en vue de faciliter l'insertion professionnelle et d'accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnels en situation de handicap, ainsi que 276 889,80 € de dépenses de prestations effectuées par les entreprises du secteur adapté et protégé. Ces dépenses ont induit une baisse de la contribution dans la mesure où elles participent indirectement à l'emploi des travailleurs handicapés.

Tabl. 183 – Postes ouverts et pourvus par corps en 2015

POSTES	IR		IE		AI		T		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouverts		8		8		5		9		30
Pourvus	4	1	8	1	6	1	2	7	20	10

Tabl. 184 – Bilan de la campagne 2015

POSTES	CH		IT		DOC/POST-DOC		APPRENTIS		TOTAL	
	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F	Effectif	F
Ouverts		6		30		11		0		47
Pourvus	8	4	30	10	11(*)	2	0	0	49	16

(*) Auxquels il faut ajouter 8 prolongations de contrats.

En début de campagne 2015, les directions d'institut ont arbitré 6 possibilités de recrutement au niveau chargé de recherche, en complément des postes ouverts par voie de concours externe. Lors de la présélection sur dossier, 11 sections du comité national ont eu à examiner 15 dossiers de candidature. Elles ont auditionné 12 candidats. La sélection finale a été réalisée le 8 juillet 2015 par une commission d'interclassement, puis validée par le collège de direction. 8 chercheurs ont été sélectionnés (4 femmes et 4 hommes) dont 4 ont été recrutés directement au niveau de chargé de recherche de 1^{re} classe. Sauf exception, les 8 contrats ont démarré le 1^{er} décembre 2015.

Ouverte le 5 juin 2015, la campagne de recrutement IT a affiché 30 postes, principalement des emplois de niveau ingénieur, répartis sur l'ensemble du territoire, toutes BAP et tous instituts confondus. 30 personnes ont été recrutées pour une prise de fonction au 1^{er} décembre (dont 10 femmes).

Les assistants de service social assurent une participation active au travail de sélection des candidats. S'ils n'interviennent pas sur la partie liée aux compétences, ils jouent un rôle important aux

côtés des experts pour objectiver les contraintes environnementales du poste et les éventuelles conséquences du handicap sur l'exercice de l'activité professionnelle. Cet apport d'analyse permet d'optimiser le processus de recrutement et d'intégration.

10 contrats doctoraux et 1 contrat post-doctoral ont aussi été accordés, le CNRS réaffirmant ainsi son attachement à la formation à et par la recherche d'étudiants handicapés. Ceci porte à 82 le nombre d'étudiants et jeunes chercheurs handicapés bénéficiaires d'une formation depuis le démarrage du dispositif, dont 41 sont présents dans les laboratoires au 31 décembre 2015. Aussi, le CNRS a accepté la prolongation d'un an de 8 formations doctorales au titre de difficultés liées aux conséquences des situations de handicap.

Tabl. 185 – Bilan des recrutements d'étudiant-e-s handicapé-e-s et jeunes scientifiques par institut

NIVEAU	INSB		INC		INSHS		INS2I		INSIS		INSMI		INP		INSU		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Doctoral	1	2	2				1		1		1		1		1		8	2
Post-doctoral					1												1	

Le montant de l'aide versée par le FIPHP pour chaque année de formation doctorale par étudiant est égal à 10 000 €. La part relevant du FIPHP au titre de sa participation annuelle sur l'année 2015 s'élève donc à 299 167 € alors que celle supportée par le CNRS est de 353 143 €. Le total annuel des allocations versées s'élève à 652 310 €.

4.3.4 • L'accompagnement des personnes en situation de handicap

L'accompagnement relève d'un ensemble d'actions permettant aux agents handicapés d'exercer d'une manière durable une activité professionnelle adaptée à l'aptitude, et dont la mise en place s'appuie sur l'entourage professionnel et l'encadrement de proximité. Lorsque le besoin en aide dépasse le cadre du laboratoire, l'accompagnement relève de pratiques de gestion RH et d'un dispositif de soutien, coordonné en lien avec les médecins de prévention et les assistants des services sociaux.

a. Les mesures appropriées de compensation du handicap

L'intégration de nouveaux agents et l'identification d'agents en poste ont entraîné un nombre important d'aides de la part de l'établissement, soit sous la forme d'aménagements de poste de travail, soit sous celle d'accompagnements professionnels ou d'amélioration des conditions de vie au travail.

Au 31 décembre 2015, le montant des dépenses engagées pour les aides techniques et humaines par les délégations régionales s'élève à 1 025 706 € HT pour un volume de 357 actions (112 versées de manière récurrente et 245 de manière ponctuelle). Le montant des dépenses engagées pour des actions nationales (communication, sensibilisation, formation, missions) est de 86 353 € HT.

Tabl. 186 – Montant des dépenses engagées au 31 décembre 2015 (en € HT)

DOMAINE REGROUPEMENT	CATÉGORIE AIDE	MONTANT
Aides techniques et humaines	Actions récurrentes	612 813
	Actions ponctuelles	412 893
TOTAL aides techniques et humaines		1 025 706
Actions nationales		82 589
Missions		3 764
TOTAL actions nationales		86 353
TOTAL		1 112 059

Tabl. 187 – Répartition des dépenses engagées par délégation régionale au 31 décembre 2015 (en €)

DÉLÉGATION	ACTIONS RÉCURRENTES		ACTIONS PONCTUELLES		TOTAL DÉPENSES HT	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Île-de-France :	47	409 401,44	50	88 179,68	97	497 581,12
– Paris-Villejuif	14	197 867,16	9	16 859,59	23	214 726,75
– Paris B	9	91 681,75	7	9 882,98	16	101 564,73
– Sud	8	23 502,13	17	12 267,53	25	35 769,66
– Ouest et Nord	12	82 516,33	11	36 258,00	23	118 774,33
– Paris Michel-Ange	4	13 834,07	6	12 911,58	10	26 745,65
Centre-Est	5	20 867,47	8	17 503,01	13	38 370,48
Rhône Auvergne	6	21 990,88	17	25 589,56	23	47 580,44
Centre Limousin Poitou-Charentes			4	8 876,00	4	8 876,00
Alsace	2	14 462,56	9	13 935,11	11	28 397,67
Alpes	1	75,92	12	11 613,04	13	11 688,96
Provence et Corse			5	4 526,66	5	4 526,66
Languedoc-Roussillon	28	27 368,47	32	58 355,17	60	85 723,64
Midi-Pyrénées	4	12 290,70	20	29 824,36	24	42 115,06
Aquitaine	2	9 519,50	21	33 046,79	23	42 566,29
Bretagne et Pays de la Loire	2	36 573,65	31	69 279,35	33	105 853,00
Nord Pas-de-Calais et Picardie			6	9 887,93	6	9 887,93
Normandie	7	40 208,07	17	12 685,23	24	52 893,30
Côte d'Azur	8	20 053,92	13	29 591,31	21	49 645,23
TOTAL	112	612 812,58	245	412 893,20	357	1 025 705,78

Montant des dépenses justifiées auprès du FIPHFP au 31 décembre 2015 selon la catégorie de compensation du handicap

Un bilan de l'exécution de la 3^e année de la convention a été réalisé. Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015, le montant des dépenses éligibles au FIPHFP, après certification par les agents comptables secondaires des délégations régionales, s'élève à 1 839 538,86 € HT. En plus des dépenses justifiées par les délégations, ce montant comprend les aides forfaitaires pour l'action sociale, la formation continue et les formations doctorales. Le montant total justifié par le CNRS au titre des 3 années du conventionnement s'élève à 5 032 770 €, ce qui représente un taux de réalisation de 100,43 % par rapport au montant prévisionnel (5 011 135 €).

Tabl. 188 – Répartition des dépenses justifiées entre les différents domaines de regroupement (en € HT)

TYPLOGIE D'ACTION	MONTANT FIPHFP	MONTANT CNRS
Apprentissage		
Communication/sensibilisation/information	82 350,41	
Formation et information des personnels en relation avec un travailleur handicapé	43 250,44	
Total des actions sensibilisation et formation des acteurs	125 600,85	
Aménagement des postes de travail	156 295,67	
Études internes associées aux postes de travail	115 700,00	
Adaptation des postes de travail	5 118,37	
Aide pour l'amélioration des conditions de vie (dont action sociale)	759 707,13	1 097 835,20
Aide pour l'accompagnement dans les activités professionnelles	115 195,80	57 597,91
Accompagnement psychique	1 236,67	618,33
Traduction	47 947,30	
Formation des travailleurs handicapés (dont formation continue et formation doctorale)	484 480,22	545 066,43
Total des aides techniques et humaines	1 712 888,01	1 701 117,87
Étude	1 050	
TOTAL	1 839 538,86	1 701 117,87

b. La prise en compte de l'accessibilité numérique

En 2014, un soutien était apparu sous la forme d'un plan de déploiement lancé par l'État pour accompagner les démarches des employeurs publics, coordonné par la Direction interministérielle des systèmes d'information et de communication de l'État (DISIC) avec le soutien financier du FIPHFP. Le CNRS, demandeur d'accompagnement et de financement, avait déposé sa candidature et intégré le comité de pilotage de lancement du programme accessibilité numérique, pour être identifié en tant qu'organisme pilote. Le comité a adopté des conclusions en 2015 visant à faciliter un accès à des ressources spécifiques (techniques et pédagogiques) dédiées aux développeurs et aux chefs de projets pour effectuer eux-mêmes des modifications, ainsi qu'à des formations au sein des DSI. Le déploiement de telles formations sera intégré sous forme de préconisation dans le nouveau plan 2016-2019 de l'établissement. À signaler que les nouveaux chantiers déployés par l'établissement intègrent désormais l'objectif de l'accessibilité numérique.

c. La formation continue

Le CNRS ne dispose pas d'indicateurs spécifiques permettant de distinguer les bénéficiaires de formation individuelle professionnelle parmi la population en situation de handicap BOE ou non BOE. Les éléments pris en compte pour calculer la part susceptible de relever du FIPHFP au titre du handicap sont ceux établis pour l'effectif total du CNRS qui figurent dans la partie « Formation ». Le montant à reverser par le FIPHFP pour la population BOE déclarée et estimée avoir été formée au titre de 2015 s'élève à 153 000 €.

4.3.5 • La sensibilisation des acteurs/trices

Le montant total HT des dépenses relevant du FIPHFP pour les 3 actions nationales de formation organisées en 2015 à destination des acteurs intervenant sur le champ du handicap, coût pédagogique et frais de déplacement des intervenants compris, s'élève à 16 288,44 € HT.

Les actions nationales de formation sont les suivantes :

- formation nationale « conduire un recrutement d'un travailleur handicapé » : pour les membres des commissions de sélection ayant à faire les entretiens de sélection des candidats handicapés. Co-animée par le cabinet TH Conseil et la MIH, elle a été organisée sur 3 sessions d'un jour en septembre, juste avant le démarrage des présélections sur dossier. Cette formation est un axe prioritaire du plan handicap 2011-2015. Chaque membre de commission doit l'avoir suivie au moins une fois ;
- formation nationale « accompagner un agent en situation de handicap » : destinée aux personnels d'encadrement intermédiaire des laboratoires et des services concernés ou susceptibles de l'être par le handicap dans le cadre de leurs fonctions managériales, cette formation est proposée chaque année. Co-animée par le cabinet TH Conseil et la MIH, cette formation est dispensée au plus près du terrain, via les délégations régionales. En 2015, une seule session a été organisée à la délégation régionale Alpes ;
- formation nationale des membres experts des CAP : destinée à sensibiliser les membres nommés et élus, titulaires et suppléants, aux différents types de handicap, cette formation vise à leur fournir des outils et méthodes pour les aider à mieux appréhender la notion de handicap au travail et les conséquences sur le collectif de travail. Cette action a été lancée en mars 2015, au moment du changement de mandature. Co-animée par le cabinet TH Conseil et la MIH, cette formation était d'une journée et demie pour chaque CAP.

À signaler également la reconduction de la sensibilisation au handicap sensoriel par la délégation régionale Normandie dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale et environnementale. Cette sensibilisation s'est traduite par la projection d'un film coproduit par CNRS Images « La mécanique du silence », suivie d'un échange avec la réalisatrice du documentaire autour de la culture sourde, une sensibilisation à la malvoyance, une exposition dans les locaux de la délégation, la présence d'un interprète lors du débat, l'achat de 10 DVD mis à la disposition des agents. Le coût de cette prestation a été de 320 €. À noter aussi pour cette délégation, la mise en place d'une sensibilisation au handicap sensoriel en faveur d'un collectif de travail à hauteur de 750 €.

4.3.6 • La communication

Le montant relevant du FIPHFP pour la communication et le partenariat s'élève à 85 346,97 € HT. Les actions sont les suivantes :

- l'organisation de la campagne de communication : la DRH a lancé courant 2015 le plan national de communication qui s'est décliné sous plusieurs formes. Ainsi, une série de 4 affiches a été diffusée vers les laboratoires et les agents, avec des saynètes illustrant des situations de travail et des typologies de handicap, mises en avant également sur le site web de la DRH et à travers les différents supports d'information aux agents (CNRS Hebdo). La première affiche proposait une représentation de la « communauté » du CNRS tournée dans le même sens en faveur du handicap, accompagnée d'une signature qui ouvre le dialogue « parlons handicap, pensons solutions ». Les 3 autres affiches ont servi à capter l'attention sur les maladies cardiovasculaires, les maladies respiratoires, ainsi que sur les déficiences visuelles. Parallèlement, la DRH et le prestataire ont travaillé à la construction d'un site dédié au handicap. Le montant des dépenses enregistrées en 2015 s'élève à 40 338 € (prestataire) + 1 588,97 € HT (achat de kakémonos pour le siège et les délégations), soit un total de 41 926,97 € ;
- l'insertion dans la revue *Personnel* (n° 566) de l'Association nationale des DRH (ANDRH) : revue à diffusion nationale destinée à la population des directeurs des ressources humaines des secteurs privé et public. L'insertion « Diversité et égalité des chances : enjeux et perspectives » parue en janvier 2016 s'est élevée à 4 800 € HT ;
- l'insertion dans la revue *Le journal du Parlement* consacrée au thème de l'égalité des droits et des chances, dans le prolongement de la conférence nationale du handicap. L'article « Dissiper progressivement les barrières de la discrimination » est paru en octobre 2015. Le coût de cette insertion a été de 4 500 € HT ;
- le partenariat avec l'Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique (ATHAREP) qui reçoit chaque année une subvention du fait de son action et de ses liens privilégiés avec l'établissement, pour l'aide au recrutement de personnes handicapées, pour faire l'interface entre le CNRS, la communauté des étudiants en recherche d'emploi dans le milieu de la recherche et les acteurs de l'insertion professionnelle. Le subventionnement pour 2015 a été renouvelé à hauteur de 22 000 €, sous convention ;
- la contribution à l'action de sensibilisation et de prévention des troubles auditifs organisée lors de la journée nationale de l'audition par le GRAEC 2967 (groupe de recherche du CNRS spécialisé en audiologie expérimentale et clinique). Ce soutien qui existe depuis plusieurs années couvre une partie des frais de logistique de la manifestation qui s'est tenue à Paris (impression publication, réservation lieu, location de matériel, etc.). L'action se traduit par des conférences scientifiques sur les traumatismes auditifs et le handicap sensoriel de l'audition, ainsi que par des sensibilisations sur l'importance du niveau sonore des décibels. En 2015, l'aide a été de 5 120 €.

4.4 – La politique sociale

Contribuant à l'attractivité du CNRS et participant au mieux-être des personnels, la politique sociale a pour principaux objectifs, d'assurer une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; d'aider les personnels rencontrant des difficultés ; de concourir à la réflexion sur les conditions de vie au travail. L'ensemble des données exposées ci-après est développé plus en détail dans les bilans 2015 de la politique sociale et de la restauration sociale.

4.4.1 • Les faits marquants

a. Mise en place de nouvelles mesures sociales

La restauration sociale

- Conduite d'actions spécifiques dans le cadre d'opérations immobilières notamment sur les sites de Villejuif et de Montpellier, avec la mise en place de solutions de restaurations alternatives en sites occupés ;
- accompagnement de la délégation régionale de Montpellier (DR13) dans la mise en œuvre de l'appel d'offres pour son restaurant ;
- poursuite du projet d'harmonisation des systèmes d'encaissement installés dans les restaurants propres ;
- réalisation de l'appel d'offres national pour des prestations d'analyses bactériologiques pour l'ensemble des restaurants propres du CNRS.

Le logement

- Finalisation du plan d'actions en faveur du logement : mise en place du prêt bonifié à l'installation en remplacement du prêt mobilité, mise en œuvre au 1^{er} janvier de la garantie des risques locatifs, préparation de l'appel d'offres pour un marché national d'accompagnement à la recherche d'un logement ;
- rédaction du titre II sur le dispositif d'attribution et de gestion de logement, hors considération de service, de l'instruction relative aux conditions et modalités d'attribution des logements au CNRS ;
- adhésion à l'action sociale interministérielle pour la réservation de logements pérennes et temporaires.

La famille

Un groupe de travail composé d'assistants de service social a été mis en place pour conduire une réflexion sur les modes de garde de la petite enfance, notamment sur la réservation de places en crèches et les modalités d'attribution aux agents du CNRS. Deux dispositifs ont été proposés :

- homogénéisation des modalités d'attribution des places réservées pour l'ensemble des délégations régionales, avec l'élaboration d'une note de procédure en fixant les bénéficiaires, les critères de pré-classement ; les modalités de classement en Commission régionale d'action sociale ;

- réalisation d'un appel d'offres national de réservation de places en crèches pour certaines délégations régionales, l'objectif étant de leur permettre de proposer aux agents demandeurs des places au plus près de leurs besoins.

b. L'animation des réseaux

Le réseau des assistant-e-s de service social

2 séminaires sont organisés chaque année incluant depuis 2014 une journée de formation dispensée par un professionnel de l'accompagnement social sur une thématique particulière. En 2015, la formation a porté sur « la prise en charge du stress post-traumatique ».

Le réseau des gestionnaires d'action sociale

Un séminaire de 2 jours est organisé chaque année pour les gestionnaires d'action sociale. En 2015, il a inclus une formation dispensée par la DAJ sur la rédaction des contrats. Pour ces 2 réseaux :

- création d'un espace collaboratif pour échanger (forum) et partager une bibliothèque de documents de référence ;
- formalisation d'un accompagnement à la prise de fonction avec identification d'un tuteur de référence pour les assistants de service social.

4.4.2 • Le bilan des axes de la politique sociale

a. La restauration

En 2015, la restauration sociale constitue pour l'établissement une dépense totale de 19 679 324 € (dont 1 377 157 € de dépenses structurelles), soit 1 173 808 € de moins qu'en 2014, et elle représente 58,5 % de l'ensemble des dépenses d'action sociale.

La restauration propre

Le montant des dépenses et des charges à payer s'élève à 11 970 878 € HT, tous domaines confondus, et diminue de 8,6 % (-1 055 419 €) par rapport à 2014.

La restauration hébergée

Tous domaines confondus (subvention interministérielle « prestation repas », part patronale, équipement et infrastructure), pour 2015, la contribution du CNRS au coût des repas fournis à ses personnels déjeunant dans des restaurants d'accueil s'élève à 7 902 363 € TTC (charges à payer comprises), soit une diminution de 0,1 % par rapport à 2014 (-10 296 €).

Les titres repas

En 2015, les dépenses et les charges à payer liées à la prestation « titres repas » s'élèvent à 586 083 € (contre 694 176 € en 2014).

Tabl. 189 – Principaux postes de dépenses de la restauration (en €)

RESTAURATION	DÉPENSES
Restauration propre	11 190 878
– dont part « agent » et part patronale CNRS	9 800 062
– dont infrastructure, fonctionnement et équipement	1 268 851
– dont opération immobilière	108 306
– dont audit, mission et formation	13 659
Restauration hébergée	7 902 363
Titres repas	586 083
TOTAL	19 679 324

b. La politique sociale en faveur de l'agent et de sa famille

5 450 personnes ont sollicité le service d'action sociale des délégations régionales au cours de l'année 2015 (contre 5 546 l'an passé), la différence s'expliquant par l'absence d'un bilan d'une délégation régionale. Le nombre d'agents suivi est donc stable, voire en légère augmentation.

- 1 814 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale du CNRS de type aide exceptionnelle, crèche, CESU handicap et ponctuel, handicap, logement, prêt habitat, prêt mobilité, prêt bonifié d'accession à la propriété (PBAP), consultation juridique... ;
- 1 003 personnes ont bénéficié d'une prestation sociale hors CNRS de type aides de la Caisse d'allocations familiales (CAF) ou de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), aides des communes, du conseil général, de la préfecture, d'autres organismes... ;
- 4 563 personnes ont bénéficié d'au moins une démarche, d'un travail d'écoute ou de suivi de la part de l'assistant de service social dont 80 % d'agents permanents, 17 % d'agents contractuels et 3 % de retraités.

Tabl. 190 – Intervention de l'assistant-e de service social par principaux domaines

DOMAINE D'INTERVENTION	HOMMES	FEMMES	DONNÉES NON SEXUÉES(*)	TOTAL
Santé	543	743	30	1 316
Famille	493	727	34	1 254
Budget et aide financière	391	537	20	948
Logement	553	543	8	1 104
Retraite	263	272	1	536
Handicap	329	400	61	790
Vie professionnelle	421	312	11	744
Décès	63	33	1	97
TOTAL	3 056	3 567	166	6 789

(*) Détail de la répartition des agents par sexe non fourni.

c. Les mesures en faveur de l'enfance

Les réservations de berceaux en crèche

Dans le cadre de conventions conclues par les délégations régionales, des berceaux sont réservés par le CNRS dans des crèches communales, parentales ou familiales. En 2015, 167 berceaux sont réservés pour les agents du CNRS, pour un montant global de 772 083 €.

Les chèques emploi service universel (CESU)

Le CNRS permet à ses agents de bénéficier du dispositif CESU issu de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 en faveur du développement des services à la personne. Cette prestation, gérée par le CAES pour le compte du CNRS, est versée aux personnels sous la forme de CESU d'une valeur unitaire de 15 € dont une partie est prise en charge par le CNRS. En 2015, 354 256 € de bonifications ont été pris en charge au bénéfice de 1 108 agents.

La subvention administrative pour frais de séjours d'enfants

Cette subvention est une prestation interministérielle à réglementation commune que le CNRS a décidé de soutenir et dont la gestion a été confiée au CAES. Elle consiste en une aide aux familles, destinée à réduire le coût des frais de séjours d'enfants (colonies, séjours linguistiques...). Chaque année, le CNRS verse au CAES une dotation budgétaire pour couvrir ces dépenses. En 2015, 365 000 € ont été consacrés à cette prestation.

d. Les mesures en faveur du cadre de vie

Le logement

Le CNRS propose plusieurs prestations d'aide à l'accès au logement pour le personnel :

- le soutien à la recherche d'un logement et à l'installation : attribution de logements réservés (en 2015, par l'intermédiaire de la Commission d'attribution des logements de la région Île-de-France, 37 agents ont bénéficié de l'attribution d'un appartement réservé par le CNRS) et soutien à l'accès dans les lieux (dans les démarches de recherches notamment, au travers de partenariats – accord cadre CNOUS-CNRS), ou mesures telles que la prise en charge par le CNRS de la 1^{re} année de cotisations de la garantie de risques locatifs ;
- l'accompagnement des projets de mobilité professionnelle : un prêt à la mobilité géographique d'un montant maximal de 8 000 €, versé directement par les délégations régionales aux agents de leur circonscription, suite à une instruction du dossier par l'assistant de service social (16 prêts instruits et 9 réglés en 2015, pour un montant total de 64 000 € versé par le CNRS) ; un prêt bonifié d'accession à la propriété (PBAP) dans le cadre d'une mobilité professionnelle, consenti par la Casden BP et dont la gestion a été confiée au CAES. La bonification de ce prêt, prise en charge par le CNRS via une subvention versée au CAES, permet de réduire le taux d'intérêt global du crédit supporté par les agents. En 2015, 177 422 € ont été consacrés à cette prestation.

Les chèques-vacances

Le CNRS confie au CAES la gestion de la prestation des chèques-vacances. En 2015, 260 101 € de bonifications ont été réglés par le CAES à l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV).

e. Les mesures en faveur de la solidarité

Les aides exceptionnelles (non remboursables et remboursables) mises en place par le CNRS au profit de ses personnels ont pour vocation de répondre à des situations d'urgence mettant en jeu l'équilibre matériel des agents concernés. En 2015, le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles non remboursables est de 149 761 €. Il a bénéficié à 151 agents. Parmi les demandeurs, 33 % sont des personnes seules, 33 % des familles monoparentales, 27 % des couples avec enfant à charge et 6 % des couples sans enfant à charge. Le montant total des dépenses consacrées par les délégations régionales aux aides exceptionnelles remboursables est de 15 087 €. Il a bénéficié à 27 agents. Parmi les demandeurs, 38 % sont des personnes seules, 33 % des familles monoparentales, 24 % des couples avec enfant à charge et 5 % des couples sans enfant à charge.

Tabl.191 – Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles

MOTIF DES DIFFICULTÉS	AIDES NON REMBOURSABLES	AIDES REMBOURSABLES
Budget	36 %	42 %
Famille	19 %	31 %
Santé	15 %	11 %
Logement	13 %	8 %
Vie professionnelle	8 %	8 %
Handicap	4 %	
Décès	4 %	
Retraite	1 %	
TOTAL	100 %	100 %

Tabl. 193 – Les secteurs de dépense de la politique sociale par délégation régionale (en €)

DÉLÉGATION	RESTAURATION SOCIALE	MÉDECINE DE PRÉVENTION	SERVICES SOCIAUX	LOGEMENT	FAMILLE	SOLIDARITÉ	ACTIVITÉ SOCIALE ET CULTURELLE	SYNDICATS NATIONAUX	DÉPENSES STRUCTURELLES	HANDICAP	TOTAL
Île-de-France :	7 433 978	1 005 908		13 472	271 242	63 361		128 952	986 897	497 581	10 401 392
– Paris-Villejuif	1 415 783	263 873		8 000	40 036	13 378		79 812	253 222	214 727	2 288 832
– Paris B	1 030 212	165 005			38 167	6 300			87 896	101 565	1 429 145
– Sud	2 548 182	368 915			164 383	11 534		14 138	294 183	35 770	3 437 105
– Ouest et Nord	1 541 306	196 366		5 472	11 960	11 950		34 259	221 345	118 774	2 141 432
– Paris Michel-Ange	898 495	11 749			16 696	20 200		742	130 251	26 746	1 104 878
Centre-Est	855 733	26 772			100 003	1 490		15 309	70 708	38 370	1 108 387
Rhône Auvergne	1 209 982	117 245	16 141	17 398	59 823	28 786		818	187 472	47 580	1 685 246
Centre Limousin Poitou-Charentes	921 804	36 746	69 198	8 000	83 027	5 210		1 722	119 635	8 876	1 254 218
Alsace	598 742	23 954		8 000	17 160	12 546		4 912	76 909	28 398	770 621
Alpes	748 289	197 353		16 000	120 692	11 100		3 413	43 372	11 689	1 151 908
Provence et Corse	996 818	246 387		13 925	125 871	18 934		8 670	166 404	4 527	1 581 536
Languedoc-Roussillon	660 047	28 033			120 594	17 660		2 697	218 641	85 724	1 133 396
Midi-Pyrénées	2 336 696	254 757	32 227	3 419	24 362	12 277		3 347	116 523	42 115	2 825 723
Aquitaine	1 101 418	50 114	60 433	700	6 514	8 205			278 146	42 566	1 548 097
Bretagne et Pays de la Loire	506 818	101 534	41 981	3 200	15 094	6 738		3 899	26 053	105 853	811 169
Nord Pas-de-Calais et Picardie	288 236	119 747	62 896	2 000	99 707	4 271	119	347	6 528	9 888	593 739
Normandie	345 690	82 997	40 748	8 000	43 082	1 215			2 449	52 893	577 074
Côte d'Azur	292 275	82 281			52 613	7 200			15 407	49 645	499 421
DRH	5 640	90 000	38 867	256 934	1 022 653		6 130 226	66 510		82 589	7 693 419
TOTAL	18 302 166	2 463 829	362 491	351 049	2 162 437	198 994	6 130 345	240 595	2 315 145	1 108 295	33 635 346
%	54,4 %	7,3 %	1,1 %	1 %	6,4 %	0,6 %	18,2 %	0,7 %	6,9 %	3,3 %	100 %

4.4.3 • Le partenariat avec le CAES

Le CNRS participe aux activités sociales et culturelles du CAES par une subvention versée annuellement et qui s'établit en 2015 à 6,130 M€, dont 70 K€ consacrés à l'organisation des élections des membres du Conseil d'administration du CAES. Ces activités sont accessibles à tous les agents du CNRS et consistent notamment dans l'organisation et/ou le subventionnement de séjours, de manifestations culturelles et sportives (notamment par l'intermédiaire des CLAS). Le CAES met également à disposition des personnels CNRS, ses centres de vacances ainsi que ses centres de loisirs sans hébergement.

4.4.4 • Le bilan des secteurs de dépense de la politique sociale

Tabl. 192 – Les secteurs de dépense de la politique sociale

SECTEUR	DÉPENSES (€)	%
Restauration sociale(*)	18 302 166	55 %
Activités sociales et culturelles	6 130 345	18 %
Dépenses structurelles	2 315 145	7 %
Médical	2 463 829	7 %
Famille	2 162 437	6 %
Handicap	1 108 295	3 %
Social	362 491	1 %
Logement	351 049	1 %
Solidarité	198 994	1 %
Syndicats	240 595	1 %
TOTAL	33 635 346	100 %

(*) Hors infrastructure, fonctionnement et équipement, opération immobilière.

4.5 – Relations professionnelles

4.5.1 • Représentation syndicale

7 organisations syndicales bénéficient des droits attribués par les dispositions des articles 3 et 5 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, au titre de l'année 2015 : le Syndicat général de l'éducation nationale - section nationale des personnels des EPST (SGEN-CFDT Recherche EPST), le Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FSU), le Syndicat national indépendant de la recherche scientifique (SNIRS-CGC), le Syndicat national des personnels de recherche et établissements d'enseignement supérieur (SNPREES-FO), le Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur (SNPTES), le Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique (SNTRS-CGT) et le syndicat SUD Recherche EPST.

4.5.2 • Représentation du personnel dans les instances du CNRS

a. Le conseil d'administration (CA)

Il analyse et fixe, après avis du conseil scientifique, les grandes orientations de la politique du CNRS en relation avec les besoins culturels, économiques et sociaux de l'ensemble de la Nation. Il définit les principes qui régissent ses relations avec les partenaires socio-économiques ainsi qu'avec les universités et les organismes nationaux, étrangers ou internationaux intervenant dans ses domaines d'activité. Il délibère sur le budget et la répartition des moyens financiers et humains.

Il est composé de 21 membres, dont 4 élus par les personnels au scrutin de liste à la représentation proportionnelle et au collège unique, pour une durée de 4 ans : 2 membres appartenant au corps des chercheurs et 2 membres appartenant au corps des IT.

Les résultats de l'élection pour le renouvellement du mandat des représentants élus du personnel au CA du CNRS ont été proclamés le 26 juin 2013 (voir *Bilan social* 2013).

b. Le comité technique (CT)

En application de la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, le CT du CNRS a été créé par arrêté du 18 juillet 2011. Le CT est consulté sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement de l'organisme, ainsi que sur toute question statutaire. Il est composé :

- de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants représentant le personnel, élus au scrutin de liste dans les conditions prévues à l'article 13 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. Le nombre de sièges attribués à chacune des organisations syndicales représentatives est fonction du nombre de voix obtenues à l'élection au CT du CNRS ;
- du président et du DRH du CNRS.

Seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour.

Les résultats de l'élection des représentants du personnel au CT du CNRS ont été proclamés le 4 décembre 2014. La durée du mandat est de 4 ans.

Tabl. 194 – Résultats de l'élection du 4 décembre 2014

INSCRITS	VOTANTS	VOIX	PART.	SGEN-CFDT			SNCS-FSU			SNIRS-CGC			SNPREES-FO			SNPTES			SNTRS-CGT			SUD RECHERCHE EPST		
				Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges
30 927	8 567	7 957	27,7 %	1 698	21,3 %	2	1 443	18,1 %	2	662	8,3 %	1	432	5,4 %		1 021	12,8 %	1	1 803	22,7 %	3	898	11,3 %	1

Tabl. 195 – Comparaison des résultats de l'élection entre 2011 et 2014

ANNÉE	INSCRITS	VOTANTS	VOIX	PART.	SGEN-CFDT		SNCS-FSU		SNIRS-CGC		SNPREES-FO		SNPTES		SNTRS-CGT		SUD RECHERCHE EPST		UNSA RECHERCHE	
					Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges		
2011	32 771	10 737	10 566	32,8 %	18,7 %	2	17,0 %	2	8,1 %	1	7,1 %				24,3 %	3	11,6 %	1	13,2 %	1
2014	30 927	8 567	7 957	27,7 %	21,3 %	2	18,1 %	2	8,3 %	1	5,4 %		12,8 %	1	22,7 %	3	11,3 %	1		

Tabl. 196 – Comparaison de la répartition des votes entre les CT nationaux dans la fonction publique en 2014

ÉLECTION CT	INSCRITS	VOTANTS	VOIX	PART.	AFFILIATION									
					CFDT	CFTC	CGC	CGT	FO	FSU	SNPTES	Solidaires	UNSA	Autres
CNRS	30 927	8 567	7 957	27,7 %	21,3 %		8,3 %	22,7 %	5,4 %	18,1 %	12,8 %	11,3 %		
Enseignement supérieur et recherche(*)	265 511	91 550	86 633	34,5 %	15,4 %	3,8 %	2,5 %	18,5 %	7,4 %	13,7 %	17,1 %	7,2 %	10,2 %	4,2 %
Fonction publique de l'État(*)	2 255 728	1 179 915	1 117 840	52,3 %	14,0 %	3,4 %	5,5 %	13,4 %	17,0 %	15,6 %		9,0 %	14,8 %	7,4 %
Ensemble fonction publique(*)	5 212 957	2 753 540	2 619 360	52,8 %	19,3 %	3,3 %	2,9 %	23,1 %	18,6 %	7,9 %		6,8 %	10,4 %	7,7 %

(*) Source : résultats des élections professionnelles pour les CT dans la fonction publique en 2014, DGAFP, février 2015, stats rapides n° 12.

c. Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

Le CCHSCT du CNRS a été créé par arrêté du 29 mai 2012. Il est consulté sur toute question relative à la protection de la santé, de la sécurité et aux conditions de travail des agents. Il est composé :

- de 9 membres titulaires et de 9 membres suppléants librement désignés par les organisations syndicales au vu des résultats de l'élection au CT des personnels du CNRS du 4 décembre 2014 ;
- du président et du DRH du CNRS.

Seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour. La durée du mandat est de 4 ans.

Tabl. 197 – Comparaison de la répartition des 9 sièges au CCHSCT entre 2011 et 2014

ANNÉE	SGEN-CFDT	SNCS-FSU	SNIRS-CGC	SNPREES-FO	SNPTES	SNTRS-CGT	SUD RECHERCHE EPST	UNSA RECHERCHE
2011	2	2				3	1	1
2014	2	2	1		1	2	1	

En vertu du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et de la décision DEC121279DRH du 18 juin 2012, un comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CRHSCT) est constitué dans chaque délégation régionale. Il est composé de 7 membres titulaires et de 7 membres suppléants librement désignés par les organisations syndicales, au vu du dépouillement des suffrages recueillis au niveau de la circonscription régionale lors de l'élection au CT des personnels du CNRS du 4 décembre 2014.

Tabl. 198 – Répartition des 7 sièges aux CRHSCT

SIÈGES CRHSCT	SGEN-CFDT	SNCS-FSU	SNIRS-CGC	SNPREES-FO	SNPTES	SNTRS-CGT	SUD RECHERCHE EPST
Île-de-France :	11	9	3		4	11	3
– Paris-Villejuif	4	4	1			4	1
– Paris B	2	1				3	1
– Sud	1	2			1	2	1
– Ouest et Nord	2	2			1	2	
– Paris Michel-Ange	2		2		2	1	
Centre-Est	2	1	1	1	1	1	
Rhône Auvergne	2	1			1	2	1
Centre Limousin Poitou-Charentes	2	1			1	2	1
Alsace	1	1	1		2	2	
Alpes	2	1			1	2	1
Provence et Corse	2	2				2	1
Languedoc-Roussillon	1	2			1	2	1
Midi-Pyrénées	2	1			1	2	1
Aquitaine	2	1			1	2	1
Bretagne et Pays de la Loire	1	1		1	1	2	1
Nord Pas-de-Calais et Picardie	1	2	1		1	2	
Normandie	2		1		1	1	2
Côte d'Azur	2	1			1	2	1
Aquitaine	2	1			1	2	1
Bretagne et Pays de la Loire	1	1		1	1	2	1
Nord Pas-de-Calais et Picardie	1	2	1		1	2	
Normandie	2		1		1	1	2
Côte d'Azur	2	1			1	2	1

d. Les commissions administratives paritaires (CAP)

Pour les corps d'ingénieurs et de techniciens de la recherche, les CAP sont consultées obligatoirement et notamment pour les renouvellements de stages et les licenciements en fin de stage, l'avancement (grade et échelon), les changements de corps au choix, les accueils en détachement, le licenciement pour insuffisance professionnelle, les sanctions disciplinaires des 2^e, 3^e et 4^e groupes.

Pour les chercheurs, les CAP sont consultées obligatoirement et notamment sur les prolongations de stage, les licenciements en fin de stage, les licenciements pour insuffisance professionnelle et mutations dans l'intérêt de la recherche. Par dérogation au statut général, les CAP des chercheurs ne sont pas consultées sur les avancements de grades, ceux-ci relevant de la compétence des sections du Comité national de la recherche scientifique. Elles sont également consultées pour les sanctions disciplinaires relevant des 2^e, 3^e et 4^e groupes.

Les dernières élections ont eu lieu le 4 décembre 2014. Les représentants du personnel aux CAP sont élus pour 3 ans.

Tabl. 199 – Résultats des élections

CAP	INSCRITS	VOTANTS	VOIX	PART.	SGEN-CFDT			SNCS-FSU			SNIRS-CGC			SNPREES-FO			SNPTES			SNTRS-CGT			SUD RECHERCHE EPST		
					Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges
DR	4 967	1 607	1 549	32,4 %	449	29,0 %	2	622	40,2 %	4	154	9,9 %	1	63	4,1 %					179	11,6 %	1	82	5,3 %	
CR	6 296	1 646	1 588	26,1 %	299	18,8 %	1	615	38,7 %	3	159	10,0 %	1	65	4,1 %					255	16,1 %	1	195	12,3 %	1
Total chercheurs	11 263	3 253	3 137	28,9 %	748	23,8 %	3	1 237	39,4 %	7	313	10,0 %	2	128	4,1 %					434	13,8 %	2	277	8,8 %	1
IR	3 177	1 243	1 205	39,1 %	370	30,7 %	3	85	7,1 %		104	8,6 %	1	42	3,5 %		191	15,9 %	1	237	19,7 %	2	176	14,6 %	1
IE	3 679	1 429	1 388	38,8 %	325	23,4 %	2	75	5,4 %		105	7,6 %		69	5,0 %		279	20,1 %	2	376	27,1 %	3	159	11,5 %	1
AI	2 991	1 099	1 035	36,7 %	169	16,3 %	1	38	3,7 %		79	7,6 %		59	5,7 %		258	24,9 %	1	342	33,0 %	2	90	8,7 %	
T	3 535	1 131	1 059	32,0 %	147	13,9 %	1	50	4,7 %		53	5,0 %		107	10,1 %	1	231	21,8 %	2	358	33,8 %	3	113	10,7 %	1
ATR	472	113	79	23,9 %										25	31,7 %	1				54	68,4 %	3			
Total IT	13 854	5 015	4 766	36,2 %	1 011	21,2 %	7	248	5,2 %		341	7,2 %	1	302	6,3 %	2	959	20,1 %	6	1 367	28,7 %	13	538	11,3 %	3
TPN	18																								
TOTAL	25 135	8 268	7 903	32,9 %	1 759	22,3 %	10	1 485	18,8 %	7	654	8,3 %	3	430	5,4 %	2	959	12,1 %	6	1 801	22,8 %	15	815	10,3 %	4

Tabl. 200 – Comparaison de la répartition des votes pour les CAP nationales du CNRS et dans la fonction publique de l'État entre 2011 et 2014

ÉLECTIONS CAP	AFFILIATION																			
	CFDT		CFTC		CGC		CGT		FO		FSU		SNPTES		SOLIDAIRES		UNSA		AUTRES	
	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges	Part.	Sièges
CNRS 2011	19,3 %	10			6,3 %	3	25,5 %	15	6,8 %	1	17,3 %	7			9,0 %	4	15,8 %	7		
Fonction publique de l'État 2011	11,4 %	17	2,1 %	1	5,0 %	4	15,0 %	21	17,8 %	15	18,5 %	9			9,5 %	6	15,9 %	15	4,4 %	9
CNRS 2014	22,3 %	10			8,3 %	3	22,8 %	15	5,4 %	2	18,8 %	7	12,1 %	6	10,3 %	4				
Fonction publique de l'État 2014(*)	12,0 %	18	1,6 %	1	6,0 %	4	12,7 %	18	18,8 %	16	18,3 %	9			9,2 %	6	14,8 %	17	7,0 %	8

(*) Source : résultats des élections professionnelles pour les CAP dans la fonction publique en 2014, DGAFP, avril 2015, stats rapides n° 13.

Bilan des réunions des Commissions administratives paritaires (CAP) chercheur-e-s et ingénieur-e-s et technicien-ne-s

Pour les chercheurs, 8 CAP ont eu lieu en 2015 pour conseil de discipline.

e. Les commissions consultatives paritaires des agents non titulaires (CCP)

Conformément aux dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, notamment modifié par le décret n° 2007-338 du 12 mars 2007, 2 CCP compétentes à l'égard des agents non titulaires recrutés par le CNRS ont été créées par décision du directeur général du 22 juillet 2008. La première CCP est compétente pour les agents non titulaires chercheurs chargés d'effectuer des activités de recherche dans le cadre de contrats de doctorants, post-doctorants et chercheurs. La seconde CCP est compétente pour les agents non titulaires chargés d'effectuer des activités d'accompagnement de la recherche dans le cadre de contrats d'IT.

Les CCP sont consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements, intervenant postérieurement à la période d'essai, et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires du CNRS.

Les dernières élections ont eu lieu le 4 décembre 2014. Les représentants du personnel aux CCP sont élus pour 4 ans.

Tabl. 201 – Commissions administratives paritaires (CAP) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s

CAS PARTICULIER	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR	
Accueil en détachement	5	20	11	9	4	49
Renouvellement de détachement	6	5	6	3		20
Intégration suite à un détachement	8	11	3	10	2	34
Intégration directe	1					1
Accueil DIC	1					1
Intégration suite à DIC	1					1
Titularisation CDD handicap	5	3	5	7	1	21
Renouvellement CDD handicap		1				1
Fin CDD handicap		1	2	2		5
Fin de stage fonctionnaire stagiaire		1				1
Conseil de discipline		1		2	1	4
Visite de binôme		1		2	1	4
TOTAL	27	44	27	35	9	142

Tabl. 202 – Campagne d'avancement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s

CAMPAGNE D'AVANCEMENT	INGÉNIEURS			TECHNICIENS		TOTAL
	IR	IE	AI	T	ATR	
Corps, grade au choix, sélection professionnelle	1 547	1 666	819	1 640	58	5 730
Échelon accéléré	344	875	1 065	992	101	3 377
TOTAL DES DOSSIERS PROPOSÉS	1 891	2 541	1 884	2 632	159	9 107

Tabl. 203 – Comparaison des résultats des élections du CNRS entre 2011 et 2014

ÉLECTIONS CCP	INSCRITS	VOTANTS	VOIX	PART.	SGEN-CFDT			SNCS-FSU			SNIRS-CGC			SNPREES-FO			SNPTES			SNTRS-CGT			SUD RECHERCHE EPST			UNSA RECHERCHE		
					Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges	Voix	Part.	Sièges
CH 2011	3 880	225	204	5,8 %	41	20,1 %	1	21	10,3 %		22	10,8 %		18	8,8 %				31	15,2 %	1	41	20,1 %	1	30	14,7 %		
IT 2011	2 956	308	274	10,4 %	26	9,5 %		19	6,9 %		30	10,9 %		38	13,9 %				84	30,7 %	2	43	15,7 %	1	34	12,4 %		
TOTAL 2011	6 836	533	478	7,8 %	67	14,0 %	1	40	8,4 %		52	10,9 %		56	11,7 %				115	24,1 %	3	84	17,6 %	2	64	13,4 %		
CH 2014	3 821	172	166	4,5 %	34	20,5 %	1	29	17,5 %		14	8,4 %		8	4,8 %		14	8,4 %	38	22,9 %	1	29	17,5 %	1				
IT 2014	2 336	162	159	6,9 %	29	18,2 %	1	11	6,9 %		10	6,3 %		9	5,7 %		22	13,8 %	48	30,2 %	1	30	18,9 %	1				
TOTAL 2014	6 157	334	325	5,4 %	63	19,4 %	2	40	12,3 %		24	7,4 %		17	5,2 %		36	11,1 %	86	26,5 %	2	59	18,2 %	2				

f. Réunions des instances nationales

Tabl. 204 – Réunions des instances représentatives du personnel

INSTANCES	CA	CT(*)	CCHSCT	CAP IT	CAP TPN	CAP CH	CCP IT	CCP CH	TOTAL
Réunions	6	12	3	35	1	10	2	1	70

(*) Dont 3 reconvoctions du CT suite à un vote défavorable unanime et 2 reconvoctions du CT faute de quorum.

Tabl. 205 – Répartition des représentant-e-s du personnel par type d'instance nationale

INSTANCES NATIONALES	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL SUPPLÉANTS		TOTAL	% F	
	H	F	H	F			
Conseil d'administration (CA)	3	1			4	25,0 %	
Comité technique (CT)	4	6	6	4	20	50,0 %	
Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)	6	3	4	5	18	44,4 %	
Commission nationale d'action sociale (CNAS)	7	3	5	5	20	40,0 %	
Commission nationale de formation permanente (CNFP)	8	2	3	7	20	45,0 %	
Commission nationale de mobilité (CNM)	2	4	4	2	12	50,0 %	
Commission nationale de suivi des travaux du plan d'insertion des personnes en situation de handicap (CNSPH)	5	5	4	6	20	55,0 %	
Comité d'orientation et de suivi des travaux de l'OMES (COS)	7	3	8	2	20	25,0 %	
Commissions administratives paritaires (CAP)	DR	4	4	8	0	16	25,0 %
	CR	4	3	5	2	14	35,7 %
	IR(*)	6	2	6	1	15	20,0 %
	IE	4	4	5	3	16	43,8 %
	AI	2	2	1	3	8	62,5 %
	T	2	6	5	3	16	56,3 %
	ATR(*)(**)	2	4	2	3	11	63,6 %
	TPN(***)	3		1		4	0,0 %
Commissions consultatives paritaires des agents non titulaires (CCP)	IT(***)		3	3		6	50,0 %
	CH	1	2		1	4	75,0 %
TOTAL	70	57	70	47	244	42,6 %	

(*) 1 représentant non désigné.

(**) 4 représentants tirés au sort.

(***) 3 représentants tirés au sort.

4.5.3 • Exercice du droit syndical

Le droit syndical dans la fonction publique est régi par le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié par le décret n° 2012-224 du 16 février 2012 qui précise le nouveau cadre réglementaire de la gestion des droits et des moyens syndicaux dans la fonction publique de l'État, applicable à la

suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014, selon des modalités techniques définies par le MENESR. Ce décret n° 82-447 du 28 mai 1982 a fait l'objet d'une décision n° 206-83 du 1^{er} septembre 1983 qui précisait les conditions d'exercice du droit syndical au sein de l'établissement. Cette décision reste applicable en ce qui concerne les droits liés aux locaux syndicaux.

Tabl. 206 – Décharges d'activité de service (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2015(*)

ORGANISATION SYNDICALE	SGEN-CFDT	SNCS-FSU	SNIRS-CGC	SNPREES-FO	SNPTES	SNTRS-CGT	SUD RECHERCHE EPST	TOTAL
Décharges d'activité de service	16,09	14,39	6,10	6,56	13,38	21,10	8,45	86,08

(*) À compter du 1^{er} septembre 2015, l'attribution et la répartition du crédit de temps syndical sont directement effectuées par le MENESR pour la durée de l'année scolaire.

Tabl. 207 – Décharges d'activité de service attribuées par les organisations syndicales (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2015(*)

ORGANISATION SYNDICALE	DÉCHARGES DE SERVICE NOMINATIVES			DÉCHARGES DE SERVICE RÉGIONALES NON AFFECTÉES	TOTAL
	H	F	Total		
SGEN-CFDT	3,21	2,30	5,51		5,51
SNCS-FSU	4,31	2,49	6,80		6,80
SNIRS-CGC	0,52	1,37	1,89	0,50	2,39
SNPREES-FO	1,67	1,87	3,54	1,32	4,86
SNPTES	2,83	3,60	6,43		6,43
SNTRS-CGT	3,50	3,52	7,02	10,31	17,33
SUD Recherche EPST	3,99	1,40	5,39	1,93	7,32
TOTAL	20,03	16,55	36,58	14,06	50,64

(*) À compter du 1^{er} septembre 2015, l'attribution et la répartition du crédit de temps syndical sont directement effectuées par le MENESR pour la durée de l'année scolaire.

Tabl. 208 – Décharges d'activité de service à temps plein (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2015(*)

ORGANISATION SYNDICALE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
SGEN-CFDT	2	2	4
SNCS-FSU	2	1	3
SNIRS-CGC		2	2
SNPREES-FO	1	2	3
SNPTES	3	3	6
SNTRS-CGT	5	4	9
TOTAL	13	14	27

(*) À compter du 1^{er} septembre 2015, l'attribution et la répartition du crédit de temps syndical sont directement effectuées par le MENESR pour la durée de l'année scolaire.

Tabl. 209 – Autorisations d'absence accordées aux représentants du personnel en 2015, au titre de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, pour siéger au sein d'une instance nationale de concertation ou participer à une réunion de travail organisée par l'administration centrale, en nombre de journées

RÉUNIONS	CA	CT	CCHSCT	CAP IT	CAP TPN	CAP CH	CCP IT	CCP CH	RÉUNIONS DE TRAVAIL	TOTAL
Journées d'autorisation d'absence	24	110	41	322	2	61	6	2	1 060	1 628

Tabl. 210 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales au niveau national

ORGANISATION SYNDICALE	SURFACE (EN M ²)	VALEUR LOCATIVE ESTIMÉE (EN €)
SGEN-CFDT	60	21 570
SNCS-FSU	75	26 963
SNIRS-CGC	60	21 570
SNPREES-FO	45	16 178
SNPTES	45	16 178
SNTRS-CGT	75	26 963
SUD Recherche EPST	60	21 570
TOTAL	420	150 990



5. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, CONGÉS ET COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

Les données relatives à l'organisation du temps de travail sont ventilées par sexe depuis 2007, ce qui permet une analyse pluriannuelle de l'évolution de la quotité de temps de travail des personnels CNRS. Déjà dans le premier livret *La parité dans les métiers du CNRS 2007-2008*, le travail à temps partiel concernait principalement des femmes, avec une prédominance pour le choix d'une quotité de travail à 80 %. Depuis 2011, on constate une augmentation progressive de la part d'hommes parmi les personnels permanents travaillant à temps partiel chez les chercheur.e.s (10,3 % en 2011 contre 16,9 % en 2015) qui s'observe également, de façon moins marquée, chez les personnels IT travaillant à temps partiel depuis 2012 (11,4 % en 2012 contre 13,1 % en 2015). Les femmes exerçant leur activité à temps partiel en 2015 sont pour 87,6 % des IT (contre 88,5 % en 2012) tout comme les hommes travaillant à temps partiel sont pour 84,0 % des IT (contre 86,0 % en 2012).

Par rapport à 2014, le taux de femmes parmi les retours à temps plein sur l'année 2015 a légèrement baissé (82,1 % contre 83,7 % en 2014), de même que le taux de femmes parmi les entrées à temps partiel sur l'année (75,7 % contre 77,3 % en 2014).

Pour les congés, une série longue de données sexuées montre qu'un nombre relativement stable d'agent.e.s permanent.e.s a pris un congé maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant entre 2007 et 2014 (746 en 2007 et 724 en 2014),

mais qu'une augmentation notable est observée en 2015 (825 membres du personnel CNRS, soit une augmentation de 14 %) et que c'est chez les hommes que cette progression est la plus marquée (+23 %, contre +6 % chez les femmes), signalant donc une augmentation de la prise du congé paternité par les hommes. On enregistre une différence importante au niveau du nombre de jours de congés pris par les représentant.e.s de chacun des sexes dans cette catégorie de congés puisque 90,7 % des jours sont pris par des femmes (contre 91,9 % en 2014).

La même évolution se retrouve, mais de façon moins marquée, chez les personnels contractuels pour cette catégorie de congés – de loin la plus fréquente : +11,2 % d'augmentation chez les hommes contre +7,4 % chez les femmes, avec toutefois 91,6 % des jours pris par les femmes (92,0 % en 2014). Les contractuelles prennent, en moyenne, nettement moins de jours de congés maternité et accueil de l'enfant que les permanentes (80 jours contre 103 jours sur 2015, et 82 jours contre 105,5 jours sur 2014).

Quant au compte épargne-temps (CET), on note une sur-représentation des femmes parmi les agent.e.s CNRS possédant un CET « nouveau régime » par rapport à la part des femmes dans la population globale ; un effet toutefois nettement plus marqué chez les personnels contractuels que chez les personnels permanents.

5.1 – Temps de travail

Au 31 décembre 2015, 92 % des agents travaillent à temps plein. Sur les 1 974 agents exerçant leur activité à temps partiel, la quotité de travail la plus fréquente est de 80 % (près des trois-quarts des agents à temps partiel). Les quotités de 90 % et 50 % regroupent respectivement 18,3 % et 7 % des effectifs travaillant à temps partiel. Depuis près de 15 ans, la part des agents travaillant à mi-temps ne cesse de décroître, contrairement à celle des agents exerçant leur activité à 80 % ou à 90 %, cette évolution étant concomitante du passage aux 35 heures.

2 % des chercheurs, 11 % des ingénieurs et 16 % des techniciens sont concernés par cette organisation du temps de travail, de manière différente selon le sexe, puisque 16 % de l'ensemble des permanentes du CNRS (parmi lesquelles 87 % d'IT et 23 % de chercheuses) exercent une activité à temps partiel contre moins de 2 % des hommes. 317 agents présents au 31 décembre 2015 sont passés d'un temps plein à un temps partiel au cours de l'année. Quel que soit le corps, ce sont en grande majorité des femmes : entre 50 % pour les ATR et plus de 80 % pour les T. Le retour à temps plein concerne souvent des femmes, puisque ce sont elles qui étaient à temps partiel auparavant : 263 agents ont repris une quotité de travail de 100 % entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2015, dont 82,1 % de femmes et 85,6 % de catégorie IT.

Tabl. 211 – Flux dans les quotités de travail des personnels permanents

CORPS	TEMPS PARTIEL AU 31/12/2015(*)		TEMPS PLEIN AU 31/12/2015		RETOURS À TEMPS PLEIN SUR L'ANNÉE		ENTRÉES EN TEMPS PARTIEL SUR L'ANNÉE	
	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F	Effectif	% F
Chercheurs	255	83,1 %	10 851	32,4 %	38	78,9 %	57	68,4 %
DR	38	73,7 %	4 799	27,9 %	7	100,0 %	14	57,1 %
CR	217	84,8 %	6 052	36,0 %	31	74,2 %	43	72,1 %
Ingénieurs	1 093	84,5 %	8 624	39,9 %	143	83,2 %	158	75,3 %
IR	248	78,2 %	2 862	26,9 %	30	76,7 %	36	55,6 %
IE	420	84,8 %	3 203	43,0 %	52	84,6 %	55	81,8 %
AI	425	88,0 %	2 559	50,7 %	61	85,2 %	67	80,6 %
Techniciens	626	90,9 %	3 168	59,8 %	82	81,7 %	102	80,4 %
T	576	92,0 %	2 799	60,3 %	69	84,1 %	94	83,0 %
ATR	50	78,0 %	369	56,1 %	13	69,2 %	8	50,0 %
Total IT	1 719	86,9 %	11 792	45,3 %	225	82,7 %	260	77,3 %
TOTAL	1 974	86,4 %	22 643	39,1 %	263	82,1 %	317	75,7 %

(*) Y compris TP et TPT.

Tabl. 212 – Effectifs permanents par population et quotité de travail

POPULATION	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
	Temps partiel (TP)	Temps partiel thérapeutique (TPT)	Total						
Chercheurs	10	17	27	6	6	147	69	10 851	11 106
<i>Dont femmes</i>	5	11	16	4	4	125	63	3 515	3 727
IT	47	65	112	35	35	1 245	292	11 792	13 511
<i>Dont femmes</i>	40	45	85	28	32	1 089	259	5 341	6 834
TOTAL	57	82	139	41	41	1 392	361	22 643	24 617
Part des femmes	78,9 %	68,3 %	72,7 %	78,0 %	87,8 %	87,2 %	89,2 %	39,1 %	42,9 %

Tabl. 213 – Effectifs permanents par grade et quotité de travail

POPULATION	50 %			60 %	70 %	80 %	90 %	100 %	TOTAL
	TP	TPT	Total						
Chercheurs	10	17	27	6	6	147	69	10 851	11 106
DRCE								205	205
DR1		1	1					1401	1 402
DR2	3	7	10		4	16	7	3193	3 230
CR1	5	8	13	6	2	116	60	4940	5 137
CR2	2	1	3			15	2	1112	1 132
Ingénieurs	26	24	50	23	21	798	201	8 624	9 717
IRHC						11	2	306	319
IR1	2	1	3		2	57	33	1165	1 260
IR2	5		5	4	3	101	27	1391	1 531
IEHC	1		1		1	10	3	198	213
IE1	2	5	7	4	3	94	29	944	1 081
IE2	3	4	7	6	4	213	38	2061	2 329
AI	13	14	27	9	8	312	69	2559	2 984
Techniciens	21	41	62	12	14	447	91	3 168	3 794
TCE	2	6	8	4	4	115	31	859	1 021
TCS	2	11	13	2	6	148	23	758	950
TCN	12	16	28	5	3	153	33	1182	1 404
ATP1	4	2	6	1	1	19	3	184	214
ATP2	1	6	7			9	1	169	186
ATR1						1		8	9
ATR2						2		8	10
Total IT	47	65	112	35	35	1 245	292	11 792	13 511
TOTAL	57	82	139	41	41	1 392	361	22 643	24 617
Effectifs de femmes	45	56	101	32	36	1 214	322	8 856	10 561
Part des femmes	78,9 %	68,3 %	72,7 %	78,0 %	87,8 %	87,2 %	89,2 %	39,1 %	42,9 %

5.2 – Congés et absences

Est répertorié ici l'ensemble des motifs pour lesquels les agents ont sollicité un congé, hors congés annuels rémunérés, et hors congés liés à la santé, ces derniers étant abordés dans la partie 4.1.3 « Gestion de la protection sociale ». Les absences pour fait de grève et les absences de service fait font l'objet d'un décompte distinct.

Les jours décomptés sont des jours calendaires, c'est-à-dire y compris jours fériés et jours chômés.

Chez les permanents comme chez les contractuels, le congé maternité/paternité et accueil de l'enfant est le plus fréquent (et généralement le fait des femmes). Vient ensuite le congé pour formation professionnelle (77 % des jours pris par des personnels permanents féminins).

Il est à noter que 46 agents permanents sont en position de congé parental au 31 décembre 2015, en moyenne depuis un peu plus de 7 mois sur l'année 2015 : 43 femmes et 3 hommes, 40 IT et 6 chercheurs.

Tabl. 214 – Congés des personnels permanents

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité/paternité et accueil de l'enfant	4 355	42 567	46 922	412	413	825
Adoption	11	6	17	1	1	2
Présence parentale	153	570	723	1	8	9
Élever un enfant de moins de 8 ans		31	31		1	1
Convenance personnelle	89		89	1		1
Formation professionnelle	1 126	3 865	4 991	11	31	42
TOTAL	5 734	47 039	52 773	426	454	880

Tabl. 215 – Absences des personnels permanents

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	42	27	69	36	25	61
Absence de service fait	149	116	265	7	5	12
TOTAL	191	143	334	43	30	73

Tabl. 216 – Congés des personnels contractuels

TYPE DE CONGÉ	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Maternité/paternité et accueil de l'enfant	1 171	12 769	13 940	109	160	269
Congé parental		141	141		2	2
Élever un enfant de moins de 8 ans		36	36		1	1
Raison familiale	4	8	12	1	2	3
Convenance personnelle	365		365	1		1
Formation professionnelle	116		116	1		1
TOTAL	1 656	12 954	14 610	112	165	277

Tabl. 217 – Absences des personnels contractuels

TYPE D'ABSENCE	JOURS			AGENTS		
	H	F	Total	H	F	Total
Absence pour fait de grève	3	2	5	3	2	5
Absence de service fait	274	129	403	10	6	16
TOTAL	277	131	408	13	8	21

5.3 – Comptes épargne-temps (CET)

5.3.1 • Personnels permanents

16 405 agents ont un CET ouvert au 31 décembre 2015, soit plus de 6 agents sur 10. Au total, au 31 décembre 2015, ce sont 293 429 jours qui ont été stockés par ces 16 405 agents. Toutefois, 1 822 d'entre eux, s'ils possèdent un CET, n'ont pas de jours épargnés dessus. Ainsi, 14 583 agents, dont 43 % de femmes, ont un CET alimenté, pour un volume de 293 429 jours, soit 20 jours en moyenne. 1 139 agents ont ouvert un CET en 2015, 2 820 agents (soit 11 % des agents permanents payés ou en position autre que détachement) ont déposé 20 721 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015, soit en moyenne près de 7 jours par agent. Si l'on compare avec l'année 2014, on observe une baisse du nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année (-20 %), alors que les agents qui ont déposé des jours dans l'année sont plus nombreux (+10 %). Cette année encore, on constate une forte augmentation du nombre de jours utilisés (+25 %), alors que l'augmentation du nombre de jours déposés est plus modérée (+3 %). Les agents déposent néanmoins deux fois plus de jours qu'ils n'en consomment.

En ce qui concerne les CET « historiques ou ancien régime », il reste près de 49 116 jours en stock pour 5 088 agents (53 499 jours pour 5 251 agents en 2014), soit en moyenne 10 jours par agent, comme l'an passé. 4 384 jours ont été utilisés ou indemnisés, 163 agents de moins sont concernés par ce type de CET.

Tabl. 218 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime »(*) des personnels permanents

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	4 689	2 532	7 221	4 507	4 677	9 184	9 196	7 209	16 405
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	361	220	581	590	651	1 241	951	871	1 822
Nombre de jours en stock au 31/12	94 392	51 961	146 353	76 150	70 926	147 076	170 542	122 887	293 429
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	20	21	20	17	15	16	19	17	18
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	299	190	489	278	372	650	577	562	1 139
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	481	313	794	858	1 168	2 026	1 339	1 481	2 820
Nombre de jours déposés dans l'année	4 779	2 780	7 559	6 016	7 146	13 162	10 795	9 926	20 721
Nombre de jours utilisés dans l'année	1 977	1 142	3 119	3 226	3 756	6 982	5 203	4 898	10 101

(*) Sont comptabilisés les CET de l'ensemble des agents permanents rémunérés au moins un jour sur l'année 2015, hors emplois fonctionnels. Les CET « gelés » (ceux des agents en détachement) ne sont pas comptabilisés ici. Les agents sortis définitivement au cours de l'année 2015 et avant le 31 décembre, sont comptabilisés uniquement dans les décomptes « dans l'année ».

Tabl. 219 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » des personnels permanents

INDICATEUR	CHERCHEURS			IT			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET « historique ou ancien régime » ouvert au 31/12	1 784	970	2 754	1 310	1 024	2 334	3 094	1 994	5 088
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)	18 902	11 145	30 047	12 417	6 652	19 069	31 319	17 797	49 116
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12	11	11	11	9	6	8	10	9	10

5.3.2 • Personnels contractuels

Seuls les contractuels employés de manière continue depuis au moins 1 an par le CNRS peuvent ouvrir un CET.

Sur les 7 327 personnels contractuels payés au 31 décembre 2015, 549 possèdent un CET, soit 7,5 % (parmi lesquels 48 % de femmes). 22 % de ces personnels n'ont aucun jour épargné sur leur CET. Au total, ce sont 6 953 jours qui sont épargnés par 426 contractuels, soit 16 jours en

moyenne par CET alimenté. 197 agents ont ouvert un CET en 2015, et 192 agents ont épargné des jours (1,6 % de l'ensemble des agents contractuels payés sur 2015). Au total, au cours de l'année, 2 155 jours ont été déposés, soit en moyenne 11 jours par agent. 918 jours ont été utilisés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2015.

En ce qui concerne les CET « historiques ou ancien régime », il reste 176 jours en stock pour 20 agents (0,2 % des agents contractuels payés sur l'année 2015), soit en moyenne 9 jours par agent.

Tabl. 220 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime »(*) des personnels contractuels

INDICATEUR	FORMATION À ET PAR LA RECHERCHE			PRATIQUE DE LA RECHERCHE(*)			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE(*)			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12	57	50	107	97	62	159	131	152	283	285	264	549
Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12 et dont le stock est nul	20	11	31	27	15	42	24	26	50	71	52	123
Nombre de jours en stock au 31/12	616	607	1 223	1 162	781	1 943	1 883	1 904	3 787	3 661	3 292	6 953
Nombre moyen de jours en stock par CET au 31/12	11	12	11	12	13	12	14	13	13	13	12	13
Nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année	26	17	43	43	23	66	47	41	88	116	81	197
Nombre d'agents ayant déposé des jours dans l'année	17	15	32	32	23	55	47	58	105	96	96	192
Nombre de jours déposés dans l'année	264	201	465	421	254	675	515	500	1 015	1 200	955	2 155
Nombre de jours utilisés dans l'année	30	29	59	114	106	220	299	340	639	443	475	918

(*) Sont comptabilisés dans les tableaux suivants, les CET de l'ensemble des agents contractuels rémunérés au moins un jour sur l'année 2015. Les agents sortis avant le 31/12/2015 sont comptabilisés uniquement dans les décomptes « dans l'année ».

Tabl. 221 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime »(*) des personnels contractuels

INDICATEUR	PRATIQUE DE LA RECHERCHE			ACCOMPAGNEMENT DE LA RECHERCHE			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre d'agents ayant un CET « historique ou ancien régime » ouvert au 31/12	2	1	3	6	11	17	8	12	20
Nombre de jours en stock au 31/12 (CET « historique ou ancien régime »)		1	1	100	75	175	100	76	176
Nombre moyen de jours en stock par CET « historique ou ancien régime » au 31/12		1		17	7	10	13	6	9

(*) Y compris CDI.



6. STATUTS ET ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

© Sébastien CHASTENET /OMP/IRAP/CNRS Photothèque

Intégration de la partie basse du module polarimétrique Cassegrain de l'instrument SPIRou (SpectroPolarimètre InfraRouge), en salle blanche. Elle inclue un système de stabilisation d'image, de guidage, ainsi qu'un analyseur de polarisation. SPIRou sera installé dans le télescope Canada-France-Hawaï (CFHT). Il a été conçu pour détecter des exoplanètes jumelles de la Terre, habitables, dans les systèmes planétaires des étoiles naines rouges, voisines du Soleil. Il pourra aussi percer les mystères de la naissance des étoiles et des planètes, en observant pour la première fois des champs magnétiques des proto-étoiles âgées d'à peine quelques centaines de milliers d'années. SPIRou est composé d'un spectropolarimètre combiné à un vélocimètre de haute précision optimisé pour la détection par la méthode des vitesses radiales.

6.1 – Évolutions législatives et statutaires

6.1.1 • Évolution relative à l'accueil des étudiants en stage

Les dispositions du décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil limitent le nombre d'élèves stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile dans l'organisme d'accueil à 15 % de son effectif. Cet effectif est apprécié en tenant compte de l'ensemble des personnels fonctionnaires et contractuels exerçant leurs fonctions au dernier jour du mois civil précédant la période sur laquelle est appréciée la condition.

(Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil)

6.1.2 • Évolution relative aux congés

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 transpose à la fonction publique le dispositif de don de jours de repos à un agent public, parent d'un enfant gravement malade, instauré dans le secteur privé par la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014.

Est susceptible d'effectuer un don de jours de repos, l'agent public dont le régime des congés est fixé par référence notamment aux lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 et n° 84-16 du 11 janvier 1984.

Ce dispositif repose sur le volontariat de l'agent qui, comme dans le secteur privé, peut renoncer, par écrit, anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos (jours inscrits sur un CET, jours d'ARTT, jours de congés annuels au-delà de 20 jours pris et jusqu'au 31 décembre de l'année au titre de laquelle ils sont acquis).

Cette renonciation se fait au profit d'un autre agent public relevant du même employeur, qui assure la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Le décret précise la durée du congé accordé (plafonnée à 90 jours par an et par enfant) et les possibilités de cumul entre les jours donnés et les jours de congés annuels ou de congé bonifié. Les jours non pris accordés au titre de ce dispositif ne peuvent pas alimenter le CET de l'agent bénéficiaire ni être indemnisés et doivent être restitués au service gestionnaire.

La durée de ce congé est assimilée à une période de service effectif.

6.2 – Évolutions des rémunérations, retraites et prestations en espèce

6.2.1 • Rémunérations

a. Augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Au 1^{er} janvier 2015, le taux brut horaire du SMIC a été porté de 9,53 € à 9,61 €, soit un relèvement de 0,80 %. Le SMIC brut mensuel s'établit ainsi à 1 457,55 € sur la base d'une durée de travail de 151,67 heures.

(Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 portant relèvement du salaire minimum de croissance)

b. Rémunération des personnels vacataires

Au 1^{er} janvier 2015, les taux horaires de rémunération des personnels recrutés sur crédits de vacations afférents aux niveaux I et II ont été revalorisés afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC. Les taux horaires s'établissent donc comme présenté dans le tableau ci-après.

Tabl. 222 – Taux horaires par niveau, en € (décision CNRS n° DEC150039DRH du 8 janvier 2015 fixant les taux horaires de rémunération applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 aux personnels recrutés sur crédits de vacations)

NIVEAU	I	II	III	IV	V
Taux au 1 ^{er} janvier 2014	9,61	9,78	10,05	11,00	14,60

c. Gratification des stagiaires

Au 1^{er} septembre 2015, le montant horaire de la gratification de stage est porté de 13,75 % à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour les stages prenant effet au plus tôt le 1^{er} septembre 2015.

(Article D. 242-2-1 du code de la Sécurité sociale)

6.2.2 • Primes et indemnités

a. Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA versée en 2015 a été d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée par comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014 et l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac au cours de la même période.

La formule de calcul de l'indemnité a été fixée comme suit :

$[(\text{indice majoré au } 31/12/2010 \times \text{valeur moyenne du point d'indice en } 2010) \times (1 + \text{inflation sur période de référence})] - (\text{indice majoré au } 31/12/2014 \times \text{valeur moyenne du point d'indice en } 2014)$

Les valeurs moyennes du point d'indice étaient égales à 55,4253 € pour 2010 et à 55,5635 € pour 2014. L'inflation prise en compte était égale à 5,16 %.

(Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ; arrêté du 4 février 2015 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat)

b. Remboursement des frais de transport domicile-travail

Compte tenu des hausses de tarif des transports en commun de la région Île-de-France, le plafond mensuel de remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail a été revalorisé à compter du 1^{er} janvier 2015 et porté de 77,96 € à 80,67 €.

À compter du 1^{er} septembre 2015, compte tenu de la création d'un tarif « toutes zones » de transport en commun de la région Île-de-France, le plafond mensuel de remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail a été abaissé et porté de 80,67 € à 64,17 €.

À compter du 1^{er} octobre 2015, la modalité de calcul du plafond mensuel de remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail a été modifiée. Le plafond mensuel de remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail correspond à 1/12^e du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence du syndicat des transports d'Île-de-France (STIF) après application d'un coefficient multiplicateur égale à 1,25. Le plafond mensuel de remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail a ainsi été porté de 64,17 € à 80,21 €.

(Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 modifié instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail)

c. Indemnité dégressive

À compter du 1^{er} mai 2015, l'indemnité exceptionnelle de compensation de la contribution sociale généralisée (IEC) qui visait à compenser à compter du 1^{er} janvier 1998 la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires lors de l'élargissement de l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) et du basculement de la totalité de la cotisation d'assurance maladie vers la CSG a été abrogée.

Afin de limiter la perte immédiate de rémunération des fonctionnaires qui bénéficiaient de cette indemnité, il a été créé une indemnité dite dégressive dont le montant mensuel brut est égal, au

1^{er} mai 2015, à 1/12^e du montant annuel brut total de l'IEC versée au titre de l'année 2014 et plafonné à 415 €. L'indemnité dégressive diminue jusqu'à extinction à chaque avancement de grade, d'échelon ou de chevron.

(Décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité exceptionnelle et création d'une indemnité dégressive)

6.2.3 • Cotisations

a. Plafond de la Sécurité sociale

Le plafond des cotisations de Sécurité sociale applicable aux rémunérations versées du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015 a été fixé à 3 170 € par mois.

(Arrêté du 26 novembre 2014 portant fixation du plafond de la Sécurité sociale pour 2015)

b. Cotisations assurance vieillesse (régime général de Sécurité sociale)

Au 1^{er} janvier 2015, les taux de la cotisation d'assurance vieillesse du régime général de Sécurité sociale sont revalorisés.

Tabl. 223 – Taux de la cotisation d'assurance vieillesse au 1^{er} janvier 2015 (décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif aux taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de Sécurité sociale)

NATURE COTISATION	TAUX	
	Part salariale	Part patronale
Vieillesse plafonnée	6,85 %	8,50 %
Vieillesse déplafonnée	0,30 %	1,80 %

c. Cotisations pension civile

Au 1^{er} janvier 2015, le taux de la retenue pour pension civile a été porté de 9,14 % à 9,54 %.

(Décret n° 2014-1531 du 17 novembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale, article 11)

d. Surcotisation de pension civile

Au 1^{er} janvier 2015, le taux de la surcotisation de pension civile pour les agents fonctionnaires exerçant à temps partiel a été augmenté en conséquence du relèvement du taux de la retenue pour pension civile et du relèvement du taux représentatif de la contribution des employeurs aligné sur le taux de la contribution des employeurs relevant de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL).

Tabl. 224 – Taux de la surcotisation de pension civile au 1^{er} janvier 2015

QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL	TAUX AU 1 ^{ER} JANVIER 2015
50 %	20,79 %
60 %	18,54 %
70 %	16,29 %
80 %	14,04 %
90 %	11,79 %

e. Cotisations à l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC)

Pour les agents non titulaires, à compter du 1^{er} janvier 2015, les taux des cotisations IRCANTEC, part agent, ont été portés à 2,64 % (au lieu de 2,54 %) pour la tranche A et à 6,58 % (au lieu de 6,38 %) pour la tranche B. Pour la part employeur, les taux ont été portés à 3,96 % (au lieu de 3,80 %) pour la tranche A et à 12,18 % (au lieu de 11,98 %) pour la tranche B.

(Décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié portant création d'un régime de retraites complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques ; arrêté du 30 décembre 1970 modifié relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970)

f. Cotisations au fonds national d'aide au logement (FNAL)

À compter du 1^{er} janvier 2015, la cotisation FNAL de base et la contribution supplémentaire FNAL dues sur les salaires ont fusionné. Pour les employeurs d'au moins 20 salariés, la contribution FNAL s'applique désormais au taux de 0,50% sur la totalité de la rémunération pour les agents contractuels relevant du régime général de sécurité sociale et sur la totalité du traitement de base indiciaire, éventuellement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), pour les agents fonctionnaires relevant du régime spécial de sécurité sociale.

6.2.4 • Retraites

a. Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

Pour l'année 2015, la valeur d'acquisition du point a été fixée à 1,1452 €. La valeur de service du point demeure fixée à 0,04465 €.

(Décision du Conseil d'administration de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique)

b. Retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC)

À compter du 1^{er} octobre 2015, la valeur de service du point de retraite dans le régime de retraite complémentaire des assurances sociales des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) a été portée de 0,47460 € à 0,47507 €.

Pour l'année 2015, le salaire de référence a été porté de 4,415 € à 4,616 €.

6.2.5 • Prestations en espèce

a. Capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés après l'âge minimum de départ à la retraite

À compter du 1^{er} janvier 2015, le capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés après l'âge minimum de départ à la retraite a été porté au montant mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès du fonctionnaire, soit à 3 400 €.

(Loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, notamment l'article 72)

b. Capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés avant l'âge minimum de départ à la retraite

À compter du 6 novembre 2015, le capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires décédés avant l'âge minimum de départ à la retraite a été porté à 4 fois le montant mentionné à l'article D. 361-1 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès du fonctionnaire, soit à 13 600 €.

Par dérogation, lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé.

Par dérogation, lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à 12 fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé. Il est versé 3 années de suite : le premier versement est effectué au décès du fonctionnaire et les 2 autres au jour anniversaire de cet événement.

(Décret n° 2015-1399 du 3 novembre 2015 relatif aux modalités de calcul du capital décès servi aux ayants droit des fonctionnaires, des magistrats et des militaires)

1. DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

Paris A (DR 1) & Île-de-France Est (DR 3)

Délégation Paris-Villejuif à compter du 15/07/2015
www.dr1.cnrs.fr
27, rue Paul Bert – 94204 IVRY-SUR-SEINE Cedex

Paris B (DR 2)

www.dr2.cnrs.fr
16, rue Pierre et Marie Curie – 75005 PARIS

Île-de-France Sud (DR 4)

www.dr4.cnrs.fr
1, avenue de la Terrasse – 91190 GIF-SUR-YVETTE

Île-de-France Ouest et Nord (DR 5)

www.dr5.cnrs.fr
1, place Aristide Briand – 92195 MEUDON Cedex

Paris Michel-Angé (SIÈGE - DR 16)

www.cnrs.fr/paris-michel-ange
3, rue Michel-Angé – 75794 PARIS Cedex 16

Centre-Est (DR 6)

www.dr6.cnrs.fr/centre-est
17, rue Notre Dame des Pauvres - BP 10075
54519 VANDOEUVRE-LÈS-NANCY

Rhône Auvergne (DR 7)

www.dr7.cnrs.fr
2, avenue Albert Einstein - BP 61335
69609 VILLEURBANNE Cedex

Centre Limousin Poitou-Charentes (DR 8)

www.centre-poitou-charentes.cnrs.fr
3E, avenue de la Recherche Scientifique
45071 ORLÉANS Cedex 2

Alsace (DR 10)

www.alsace.cnrs.fr
23, rue du Loess - BP 20
67037 STRASBOURG Cedex 2

Alpes (DR 11)

www.alpes.cnrs.fr
25, rue des Martyrs - BP 166
38042 GRENOBLE Cedex 9

Provence et Corse (DR 12)

www.provence-corse.cnrs.fr
31, chemin Joseph Aiguier
13009 MARSEILLE

Languedoc-Roussillon (DR 13)

www.cnrs.fr/languedoc-roussillon
1919, route de Mende – 34293 MONTPELLIER Cedex 5

Midi-Pyrénées (DR 14)

www.cnrs.fr/midi-pyrenees
16, avenue Édouard Belin - BP 24367
31055 TOULOUSE Cedex 4

Aquitaine (DR 15)

www.cnrs.fr/aquitaine
Esplanade des Arts et Métiers - BP 105
33402 TALENCE Cedex

Bretagne et Pays de la Loire (DR 17)

www.dr17.cnrs.fr
Parc Alcyone - CS 26936
1, rue André et Yvonne Meynier – 35069 RENNES Cedex

Nord Pas-de-Calais et Picardie (DR 18)

www.dr18.cnrs.fr
2, rue des Canoniers - CS 60009
59046 LILLE Cedex

Normandie (DR 19)

www.dr19.cnrs.fr
Unicité - 14, rue Alfred Kastler
14052 CAEN Cedex 4

Côte d'Azur (DR 20)

www.cote-azur.cnrs.fr
Sophia-Antipolis
250, rue Albert Einstein - Bât 3 – 06560 VALBONNE

2. SECTIONS DU COMITÉ NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (MANDAT 2012 - 2016)

SECTION	INTITULÉ DES SECTIONS
1	Interactions, particules, noyaux du laboratoire au cosmos
2	Théories physiques : méthodes, modèles et applications
3	Matière condensée : structures et propriétés électroniques
4	Atomes et molécules, optique et lasers, plasmas chauds
5	Matière condensée : organisation et dynamique
6	Sciences de l'information : fondements de l'informatique, calculs, algorithmes, représentations, exploitations
7	Sciences de l'information : traitements, systèmes intégrés matériel-logiciel, robots, commandes, images, contenus, interactions, signaux et langues
8	Micro- et nanotechnologies, micro- et nanosystèmes, photonique, électronique, électromagnétisme, énergie électrique
9	Ingénierie des matériaux et des structures, mécanique des solides, biomécanique, acoustique
10	Milieux fluides et réactifs : transports, transferts, procédés de transformation
11	Systèmes et matériaux supra et macromoléculaires : élaboration, propriétés, fonctions
12	Architectures moléculaires : synthèses, mécanismes et propriétés
13	Chimie physique, théorique et analytique
14	Chimie de coordination, catalyse, interfaces et procédés
15	Chimie des matériaux, nanomatériaux et procédés
16	Chimie du vivant et pour le vivant : conception et propriétés de molécules d'intérêt biologique
17	Système solaire et univers lointain
18	Terre et planètes telluriques : structure, histoire, modèles
19	Système Terre : enveloppes superficielles
20	Biologie moléculaire et structurale, biochimie
21	Organisation, expression, évolution des génomes. Bioinformatique et biologie des systèmes
22	Biologie cellulaire, développement, évolution-développement, reproduction
23	Biologie végétale intégrative
24	Physiologie, vieillissement, tumorigenèse

25	Neurobiologie moléculaire et cellulaire, neurophysiologie
26	Cerveau, cognition et comportement
27	Relations hôte-pathogène, immunologie, inflammation
28	Pharmacologie, bio-ingénierie, imagerie, biotechnologie
29	Biodiversité, évolution et adaptations biologiques : des macromolécules aux communautés
30	Surface continentale et interfaces
31	Hommes et milieu : évolution, interactions
32	Mondes anciens et médiévaux
33	Mondes modernes et contemporains
34	Sciences du langage
35	Sciences philosophiques et philologiques, sciences de l'art
36	Sociologie et sciences du droit
37	Économie et gestion
38	Anthropologie et étude comparative des sociétés contemporaines
39	Espaces, territoires et sociétés
40	Politique, pouvoir, organisation
41	Mathématiques et interactions des mathématiques

<http://www.cnrs.fr/comitenational/sections/intitsec.php>

Commissions interdisciplinaires (CID gestion de la recherche et CID thématiques)

CID 50 : Gestion de la recherche

CID 51 : Modélisation et analyse des données et des systèmes biologiques :
approches informatiques, mathématiques et physiques

CID 52 : Environnements sociétés : du fondamental à l'opérationnel

CID 53 : Méthodes, pratiques et communications des sciences et des techniques

CID 54 : Méthodes expérimentales, concepts et instrumentation en sciences de la matière
et en ingénierie pour le vivant

3. BRANCHES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

TYPE DE MÉTIER	BAP	INTITULÉ DES BAP
Appui direct à la recherche	A	Sciences du vivant
	B	Sciences chimiques et sciences des matériaux
	C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
	D	Sciences humaines et sociales
Accompagnement de la recherche	E	Informatique, statistique et calcul scientifique
	F	Information : documentation, culture, communication, édition, TICE
Fonctionnement de la recherche	G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration
	J	Gestion et pilotage

4. RECLASSEMENT DES ADMINISTRATIFS / CONTRACTUELS DE STATUTS ANTÉRIEURS / TITULAIRES DE PHYSIQUE NUCLÉAIRE

Administratif

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
AAR	IE2

Contractuels de statuts antérieurs

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES CHERCHEURS ET IT
CRC	CR1
1A	IR1
2A	IR2
3A/1B/1D	IE2
2B	TCE
3B	TCN
5B	ATP2

Titulaires de physique nucléaire

GRADE	CORRESPONDANCE DANS LES GRADES IT
IP1	IRHC
IP2	IR1
I2	IE2

5. LISTE DES ABRÉVIATIONS

A

AI Assistant ingénieur
AIE Accident, incident, événement
AMUE Agence de mutualisation des universités et des établissements
ANDRH Association nationale des DRH
ANF Action nationale de formation
ANR Agence nationale de la recherche
AP Assistant de prévention
ATHAREP Association pour le travail des handicapés dans la recherche publique
AT Accident du travail
ATMP Accidents du travail et maladies professionnelles
ATP Adjoint technique principal
ATR Adjoint technique de la recherche

B

BAP Branche d'activité professionnelle
BOE Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

C Contractuel
CA Conseil d'administration
CAES Comité d'action et d'entraide sociales
CAP Commission administrative paritaire
CCHSCT Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CCP Commission consultative paritaire
CDD Contrat à durée déterminée
CDI Contrat à durée indéterminée
CDEFI Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs
CESU Chèque emploi service universel
CET Compte épargne-temps
CFDT Confédération française démocratique du travail
CFP Catégorie fonction publique
CFTC Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC Confédération générale des cadres
CGE Conférence des grandes écoles
CGT Confédération générale du travail
CH Chercheur
CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CID Commission interdisciplinaire
CLAS Comité local d'action sociale
CLD Congé longue durée
CLHSCT Comité local d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CLM Congé longue maladie
CNAS Commission nationale d'action sociale
CNMP Coordination nationale de médecine de prévention
CNPS Coordination nationale de prévention et de sécurité
CNSPH Commission nationale de suivi des travaux du plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées
CPU Conférence des présidents d'université
CR Chargé de recherche
CRHSCT Comité régional d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CS Conseil scientifique
CSI Conseil scientifique d'institut
CT Comité technique

D

DAA Direction adjointe administrative
DAI Direction de l'audit interne
DAJ Direction des affaires juridiques
DAS Direction adjointe scientifique
DASTR Direction d'appui à la structuration territoriale de la recherche
DCIF Direction des comptes et de l'information financière
DDCS Direction déléguée aux cadres supérieurs
DERCI Direction Europe de la recherche et coopération internationale
DGA Délégation générale de l'armement
DGAFP Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGD-R Direction générale déléguée aux ressources
DGD-S Direction générale déléguée à la science
DGRST Direction générale de la recherche scientifique et technique
DIC Détachement inter-corps
DIRCOM Direction de la communication
DIRE Direction de l'innovation et des relations avec les entreprises
DIST Direction information scientifique et technique
DR Directeur de recherche
DR01 à 20 Délégation régionale
DRCE Directeur de recherche de classe exceptionnelle
DRH Direction des ressources humaines

DROM-COM Départements et régions d'Outre-Mer - Collectivités d'Outre-Mer
DSFIM Direction de la stratégie financière, de l'immobilier et de la modernisation
DSI Direction des systèmes d'information
DU Directeur d'unité

E

EFF Effectif
EPR Examen professionnalisé réservé
EPST Établissement public national à caractère scientifique et technologique
ERC Espace européen de la recherche
ERL Équipe de recherche labellisée
ETP Équivalent temps plein
ETPT Équivalent temps plein travaillé

F

F Femmes
FIPHFP Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FO Force ouvrière
FP Famille professionnelle
FR Fédération de recherche
FRC Institut fédératif de recherche du CNRS
FRE Formation de recherche en évolution
FSEP Fonction susceptible d'être pourvue
FSU Fédération des syndicats unifiés

G

GDR Groupement d'unités de recherche
GDS Groupement d'unités de service
GIPA Garantie individuelle du pouvoir d'achat

H

H Hommes

I

IE Ingénieur d'études
IEHC Ingénieur d'études hors classe
IFR Institut fédératif de recherche

IGAENR Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

IN2P3 Institut national de physique nucléaire et de physique des particules

INC Institut de chimie

INEE Institut écologie et environnement

INIST Institut de l'information scientifique et technique

INM Indice nouveau majoré

INP Institut de physique

INS2I Institut des sciences de l'information et de leurs interactions

INSB Institut des sciences biologiques

INSHS Institut des sciences humaines et sociales

INSIS Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes

INSMI Institut national des sciences mathématiques et leurs interactions

INSU Institut national des sciences de l'univers

IR Ingénieur de recherche

IRCANTEC Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales

IRHC Ingénieur de recherche hors classe

IRHS Inspecteur régional d'hygiène et de sécurité

ISFIC Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif

ISST Inspecteur santé et sécurité au travail

IT Ingénieurs et techniciens

K

KE Kilo euros (ou milliers d'euros)

L

LRC Laboratoire de recherche commun

M

M€ Milliers d'euros

MAD Mise à disposition

MCF Maître de conférences

MENESR Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

MI Mission pour l'interdisciplinarité

MIH Mission insertion handicap

MPDF Mission pour la place des femmes

MPR Mission pilotage et relations avec les délégations régionales et les instituts

N

NOEMI Nouvel emploi offert à la mobilité interne

NR Non renseigné

O

OMES Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique

P

P Permanent

PCRD Programme communautaire de recherche et de développement

PEDR Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PES Prime d'excellence scientifique

PFI Prime de fonctions informatiques

PFU Plan de formation d'unité

PPP Personne physique payée

PPRS Prime de participation à la recherche scientifique

PR Professeur des universités

R

RAFP Retraite additionnelle de la fonction publique

RC Ressources communes

REFERENS Référentiel des emplois types de la recherche et de l'enseignement supérieur

RH Ressources humaines

RP Ressources propres

RPS Risques psychosociaux

RQTH Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

RRH Responsable des ressources humaines

S

SAP2S Service d'appui à la politique et à la prospective scientifique

SDS Service du développement social

SE Subvention d'État

SFIP Service formation et itinéraires professionnels

SGCN Secrétariat général du comité national

SGEN Syndicat général de l'éducation nationale

SIRH Système d'information ressources humaines

SIRHUS Système d'information ressources humaines des unités et des services

SMIC Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SNC Structure non CNRS

SNCS Syndicat national des chercheurs scientifiques

SNIRS Syndicat national indépendant de la recherche scientifique

SNPREES Syndicat national FO des personnels de recherche et enseignement supérieur

SNPTES Syndicat national des personnels techniques de l'enseignement supérieur

SNTRS Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique

SPAT Service pensions et accidents du travail

SRH Service des ressources humaines

SST (pôle) Pôle santé et sécurité au travail

SUD Syndicat solidaire, unitaire, démocratique

T

T Technicien

TAAF Terres australes et antarctiques françaises

TCE Technicien de classe exceptionnelle

TCN Technicien de classe normale

TCS Technicien de classe supérieure

TICE Technologie de l'information et de la communication pour l'enseignement

TP Temps partiel

TPT Temps partiel thérapeutique

U

UE Union Européenne

UMI Unité mixte internationale

UMR Unité mixte de recherche

UMS Unité mixte de service

UNSA Union nationale des syndicats autonomes

UPR Unité propre de recherche

UPS Unité propre de service

UR Unité de recherche

URA Unité de recherche associée

USR Unité de service et de recherche

INDEX DES TABLEAUX

- Tabl. 1 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par unité de décompte 13
- Tabl. 2 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2015 (total hommes et femmes) 14
- Tabl. 3 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2015 (hommes) 15
- Tabl. 4 – Effectifs permanents et contractuels de droit public par délégation régionale et par institut au 31 décembre 2015 (femmes) 16
- Tabl. 5 – Effectifs permanents selon la situation administrative 17
- Tabl. 6 – Situations particulières parmi les effectifs permanents 17
- Tabl. 7 – Personnels contractuels de droit public selon le motif de recrutement et l'unité de décompte 18
- Tabl. 8 – Effectifs autres personnels (apprentis et vacataires) 18
- Tabl. 9 – Contrats à durée déterminée (CDD) selon le fondement juridique 19
- Tabl. 10 – Personnels contractuels selon l'origine de financement (en ETPT) 19
- Tabl. 11 – Structure par âge des chercheur-e-s et des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s (payé-e-s au 31 décembre 2015) 20
- Tabl. 12 – Structure par âge des contractuel-le-s selon le niveau de recrutement 21
- Tabl. 13 – Répartition des personnels permanents par nationalité 27
- Tabl. 14 – Répartition des personnels contractuels de droit public selon la nationalité 28
- Tabl. 15 – Personnels permanents de nationalité étrangère selon le pays 29
- Tabl. 16 – Personnels contractuels de nationalité étrangère selon le pays 30
- Tabl. 17 – Personnels permanents selon la catégorie fonction publique (CFP) 32
- Tabl. 18 – Répartition des chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade 33
- Tabl. 19 – Ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par niveau de diplôme 33
- Tabl. 20 – Ingénieur-e-s de recherche titulaires d'un doctorat par branche d'activité professionnelle (BAP) 33
- Tabl. 21 – Niveaux de diplôme des personnels contractuels de droit public 34
- Tabl. 22 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s et contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP) 34
- Tabl. 23 – Caractéristiques des emplois-types selon la branche d'activité professionnelle (BAP) pour les personnels permanents 35
- Tabl. 24 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 36
- Tabl. 25 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 37
- Tabl. 26 – Les 10 familles professionnelles (FP) les plus féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents 37
- Tabl. 27 – Les 10 familles professionnelles (FP) les moins féminisées (dont l'effectif est au moins égal à 30) pour les personnels permanents 37
- Tabl. 28 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par famille professionnelle (FP) et par corps 38
- Tabl. 29 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par famille professionnelle (FP) et par corps 41
- Tabl. 30 – Les emplois-types les plus représentés au CNRS (au moins 30 IT dans l'emploi-type) 42
- Tabl. 31 – Les 15 emplois-types présentant le plus faible âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30) 44
- Tabl. 32 – Les 15 emplois-types présentant le plus fort âge moyen (dont l'effectif est supérieur ou égal à 30) 44
- Tabl. 33 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la section d'évaluation et le grade / corps 45
- Tabl. 34 – Chercheur-e-s permanent-e-s selon la commission interdisciplinaire (CID) et l'institut 46
- Tabl. 35 – Chercheur-e-s permanent-e-s par section d'évaluation et par section principale de l'unité d'affectation 48
- Tabl. 36 – Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du chercheur-e et la section de rattachement de son unité d'affectation 50
- Tabl. 37 – Chercheur-e-s contractuel-le-s selon la discipline et le niveau d'expérience 51
- Tabl. 38 – Délégations régionales et régions administratives des personnels permanents 52
- Tabl. 39 – Délégations régionales et régions administratives des personnels contractuels 53
- Tabl. 40 – Personnels permanents selon le grade et l'institut 55
- Tabl. 41 – Personnels contractuels selon le niveau de recrutement et par institut 57
- Tabl. 42 – Effectifs de personnels permanents par type d'unité et par institut 59
- Tabl. 43 – Effectifs de personnels contractuels par type d'unité et par institut 60
- Tabl. 44 – Répartition des unités selon le volume d'agent-e-s permanent-e-s CNRS 61
- Tabl. 45 – Répartition des unités selon le volume d'agent-e-s contractuel-le-s CNRS 62
- Tabl. 46 – Répartition de la mobilité structurelle 66
- Tabl. 47 – Répartition de la mobilité catégorielle 68
- Tabl. 48 – Répartition de la mobilité statutaire 69
- Tabl. 49 – Répartition de la mobilité géographique 69
- Tabl. 50 – NOEMI et FSEP par institut 70
- Tabl. 51 – NOEMI et FSEP par BAP 70
- Tabl. 52 – NOEMI et FSEP par corps 70
- Tabl. 53 – Récapitulatif des mouvements de l'année (personnels permanents) 71
- Tabl. 54 – Flux d'entrées et de sorties des personnels contractuels 72
- Tabl. 55 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section 72
- Tabl. 56 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade 73
- Tabl. 57 – Admis-e-s à concourir, admis-e-s à poursuivre, admissibles et lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par section et par grade 73
- Tabl. 58 – Composition des jurys d'admission de concours par corps et institut 77
- Tabl. 59 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité 77
- Tabl. 60 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade 78
- Tabl. 61 – Lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par délégation et par grade 78
- Tabl. 62 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par nationalité 78
- Tabl. 63 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par institut et par grade 79
- Tabl. 64 – Campagne 2015 d'accueils en délégation 80
- Tabl. 65 – Entrées de personnels chercheurs en situation de handicap 80
- Tabl. 66 – Bilan des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps 80
- Tabl. 67 – Concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 81
- Tabl. 68 – Membres des jurys et président-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 82
- Tabl. 69 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par nationalité 82
- Tabl. 70 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps 82
- Tabl. 71 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par institut (effectifs présentés selon l'institut principal de rattachement de l'unité d'affectation du lauréat) 83

- Tabl. 72 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps 83
- Tabl. 73 – Lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par délégation 83
- Tabl. 74 – Examens professionnalisés réservés (EPR) ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 84
- Tabl. 75 – Membres des jurys et président-e-s des examens professionnalisés réservés (EPR) par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 85
- Tabl. 76 – Postes par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps 85
- Tabl. 77 – Accueils en détachement par branche d'activité professionnelle (BAP) et par corps 85
- Tabl. 78 – Recrutement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en situation de handicap 86
- Tabl. 79 – Répartition des intégrations ingénieur-e-s et technicien-ne-s suite à CDD handicap par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 86
- Tabl. 80 – Départs définitifs des chercheur-e-s par motif 86
- Tabl. 81 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par institut 87
- Tabl. 82 – Âge moyen des chercheur-e-s au départ 87
- Tabl. 83 – Départs définitifs de chercheur-e-s par circonstance regroupée et par section 87
- Tabl. 84 – Mises à disposition et détachements chercheur-e-s par organisme d'accueil au 31 décembre 2015 88
- Tabl. 85 – Principaux organismes d'accueil des mises à disposition et détachements 88
- Tabl. 86 – Disponibilités chercheur-e-s par corps et par motif au 31 décembre 2015 88
- Tabl. 87 – Contractuel-le-s chercheur-e-s sorti-e-s dans l'année, selon le motif de la sortie 89
- Tabl. 88 – Départs définitifs des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par catégorie fonction publique (CFP) 89
- Tabl. 89 – Âge moyen des ingénieur-e-s et technicien-ne-s au départ par population 90
- Tabl. 90 – Départs définitifs d'ingénieur-es et technicien-nes par famille professionnelle (FP) 90
- Tabl. 91 – Départs définitifs d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par institut et par circonstance regroupée 91
- Tabl. 92 – Mises à disposition et détachements d'ingénieur-e-s et technicien-ne-s par organisme d'accueil 91
- Tabl. 93 – Principaux organismes d'accueil des ingénieur-e-s et technicien-ne-s en mise à disposition ou en détachement au 31 décembre 2015 92
- Tabl. 94 – Disponibilités des ingénieur-e-s et technicien-ne-s par motif et par corps au 31 décembre 2015 92
- Tabl. 95 – Personnels contractuels IT sortis au cours de l'année, selon le motif de la sortie 93
- Tabl. 96 – Avancements de grade des chercheur-e-s et part des directeurs/trices d'unité (DU) 93
- Tabl. 97 – Concours directeurs/trices de recherche 2^e classe (DR2) 93
- Tabl. 98 – Promu-e-s par institut 94
- Tabl. 99 – Promu-e-s par délégation régionale 94
- Tabl. 100 – Avancements de grade par section 94
- Tabl. 101 – Lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2^e classe (DR2) par section 97
- Tabl. 102 – Âges moyens des lauréat-e-s internes aux concours directeurs/trices de recherche 2^e classe (DR2) par institut et écarts d'âge entre les femmes et les hommes 99
- Tabl. 103 – Promu-e-s selon la branche d'activité professionnelle (BAP) 99
- Tabl. 104 – Promu-e-s selon l'institut 99
- Tabl. 105 – Promu-e-s selon la délégation régionale 100
- Tabl. 106 – Promotions de corps au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 100
- Tabl. 107 – Promotions de grade au choix ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 101
- Tabl. 108 – Promotions par sélection professionnelle des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 101
- Tabl. 109 – Membres des jurys et président-e-s de sélection professionnelle ingénieur-e-s et technicien-ne-s par grade et par branche d'activité professionnelle (BAP) 102
- Tabl. 110 – Concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s 2014 par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 102
- Tabl. 111 – Membres des jurys et président-e-s de concours internes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps et par branche d'activité professionnelle (BAP) 103
- Tabl. 112 – Gouvernance et directions au 31 décembre 2015 103
- Tabl. 113 – Population des cadres supérieurs qui émargent à l'indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 2015 104
- Tabl. 114 – Effectif des nouveaux/elles directeurs/trices d'unités présent-e-s au séminaire (par rapport au nombre recensé) 104
- Tabl. 115 – Population des promotions « Jeunes Talents » et « Cadres de la recherche » 105
- Tabl. 116 – Nominations dans la filière scientifique 105
- Tabl. 117 – Nominations dans la filière administrative selon la cotation du poste 105
- Tabl. 118 – Composition du Conseil scientifique (CS) du CNRS (mandat 2014-2018) 106
- Tabl. 119 – Composition des conseils scientifiques d'instituts (CSI) (mandat 2014-2018) et proportion de chercheuses CNRS par institut 106
- Tabl. 120 – Composition des sections (mandat 2012-2016) et proportion de femmes parmi les personnels chercheurs évalués par chaque section 106
- Tabl. 121 – Composition des commissions interdisciplinaires (CID) : CID Gestion de la recherche (50) et CID thématiques (CID 51 à 54) et proportion de chercheuses dans les CID 107
- Tabl. 122 – Médailles CNRS (argent, bronze) et cristal par institut en 2015 107
- Tabl. 123 – Éméritat par grade en 2015 107
- Tabl. 124 – Masse salariale et plafond d'emploi selon le financement 113
- Tabl. 125 – Répartition des dépenses (en €) 113
- Tabl. 126 – Synthèse des dépenses (en €) 113
- Tabl. 127 – Départs – indices, taux et montants moyens par population, par sexe et par type de retraite 113
- Tabl. 128 – Validation des services auxiliaires sur l'année, par année de naissance du demandeur 114
- Tabl. 129 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises 115
- Tabl. 130 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises, selon la catégorie fonction publique (CFP) 115
- Tabl. 131 – Rémunérations nettes mensuelles des personnels contractuels, toutes primes et indemnités comprises 116
- Tabl. 132 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises 117
- Tabl. 133 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels contractuels 118
- Tabl. 134 – Bénéficiaires et montants toutes primes, indemnités et éléments facultatifs versés en 2015 119
- Tabl. 135 – Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), versée en 2015 au titre de la période allant du 31/12/10 au 31/12/14 120
- Tabl. 136 – Indemnisation de jours de comptes épargne-temps (CET) versée en 2015 121
- Tabl. 137 – Prime de recherche 122
- Tabl. 138 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon la catégorie fonction publique (CFP) et la tranche de prime 122
- Tabl. 139 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) selon le grade et la tranche de prime 123
- Tabl. 140 – Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) : répartition par sexe selon la tranche de prime 124
- Tabl. 141 – Montant annuel de référence et montant annuel versé rapporté à un temps plein (en €) 124
- Tabl. 142 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des technicien-ne-s 125
- Tabl. 143 – Prime de fonctions informatiques (PFI) des ingénieur-e-s 125
- Tabl. 144 – Indemnité spécifique pour fonctions d'intérêt collectif (ISFIC) 126

- Tabl. 145 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2012 127
- Tabl. 146 – Prime d'excellence scientifique (PES) pour les lauréat-e-s de 2013 127
- Tabl. 147 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréat-e-s de 2014 127
- Tabl. 148 – Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les lauréat-e-s de 2015 128
- Tabl. 149 – Nombre de jours de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les agent-e-s statutaires 131
- Tabl. 150 – Nombre de jours moyens de formation par catégorie, par sexe et par type d'action suivie par les stagiaires statutaires 131
- Tabl. 151 – Budget de la formation en 2015 (en €) 133
- Tabl. 152 – Personnels des services médicaux 139
- Tabl. 153 – Consultations médicales par type en 2015 139
- Tabl. 154 – Pourcentage de visites à la demande par rapport à l'effectif 139
- Tabl. 155 – Taux de couverture des agent-e-s par un médecin de prévention 139
- Tabl. 156 – Surveillance médicale particulière 139
- Tabl. 157 – Réunions de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) tenues en 2015 141
- Tabl. 158 – Actions de formation récurrentes 142
- Tabl. 159 – Actions de formation spécifiques 142
- Tabl. 160 – Documents uniques réalisés dans les unités CNRS 143
- Tabl. 161 – Répartition des assistant-e-s de prévention (AP) 144
- Tabl. 162 – Demandes de reconnaissance réceptionnées en 2015 144
- Tabl. 163 – Évolution des demandes de reconnaissance réceptionnées entre 2014 et 2015 144
- Tabl. 164 – Nombre de jours d'incapacité de travail octroyés en 2015 (incluant les renouvellements) 145
- Tabl. 165 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe, l'âge et le statut 146
- Tabl. 166 – Répartition des dossiers reconnus imputables selon le sexe et la catégorie professionnelle 146
- Tabl. 167 – Répartition des dossiers reconnus par délégation régionale 146
- Tabl. 168 – Répartition des dossiers selon l'institut et la population 147
- Tabl. 169 – Répartition des dossiers par cause d'accidents 147
- Tabl. 170 – Répartition des dossiers par nature de lésions 147
- Tabl. 171 – Répartition des dossiers par siège de lésions 147
- Tabl. 172 – Montant des dépenses ATMP en 2015 (en €) 147
- Tabl. 173 – Montant des recettes ATMP reçues en 2015, selon les années d'ouverture de dossiers (en €) 148
- Tabl. 174 – Répartition des dossiers traités par délégation régionale 148
- Tabl. 175 – Répartition des dossiers expertisés par motif d'expertise 148
- Tabl. 176 – Répartition des dossiers par spécialité médicale 148
- Tabl. 177 – Nombre de dossiers examinés en commission de réforme par corps 149
- Tabl. 178 – Congés liés à la santé des personnels permanents 149
- Tabl. 179 – Congés liés à la santé des personnels contractuels 149
- Tabl. 180 – Nombre de saisines instruites 150
- Tabl. 181 – Nombre de saisines instruites par institut 150
- Tabl. 182 – Répartition par sexe et catégorie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) 152
- Tabl. 183 – Postes ouverts et pourvus par corps en 2015 152
- Tabl. 184 – Bilan de la campagne 2015 152
- Tabl. 185 – Bilan des recrutements d'étudiant-e-s handicapé-e-s et jeunes scientifiques par institut 152
- Tabl. 186 – Montant des dépenses engagées au 31 décembre 2015 (en € HT) 153
- Tabl. 187 – Répartition des dépenses engagées par délégation régionale au 31 décembre 2015 (en €) 153
- Tabl. 188 – Répartition des dépenses justifiées entre les différents domaines de regroupement (en € HT) 153
- Tabl. 189 – Principaux postes de dépenses de la restauration (en €) 156
- Tabl. 190 – Intervention de l'assistant-e de service social par principaux domaines 156
- Tabl. 191 – Répartition des motifs de demandes d'aides exceptionnelles 157
- Tabl. 192 – Les secteurs de dépense de la politique sociale 157
- Tabl. 193 – Les secteurs de dépense de la politique sociale par délégation régionale (en €) 157
- Tabl. 194 – Résultats de l'élection du 4 décembre 2014 158
- Tabl. 195 – Comparaison des résultats de l'élection entre 2011 et 2014 158
- Tabl. 196 – Comparaison de la répartition des votes entre les CT nationaux dans la fonction publique en 2014 159
- Tabl. 197 – Comparaison de la répartition des 9 sièges au CCHSCT entre 2011 et 2014 159
- Tabl. 198 – Répartition des 7 sièges aux CRHSCT 159
- Tabl. 199 – Résultats des élections 160
- Tabl. 200 – Comparaison de la répartition des votes pour les CAP nationales du CNRS et dans la fonction publique de l'État entre 2011 et 2014 160
- Tabl. 201 – Commissions administratives paritaires (CAP) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 161
- Tabl. 202 – Campagne d'avancement des ingénieur-e-s et technicien-ne-s 161
- Tabl. 203 – Comparaison des résultats des élections du CNRS entre 2011 et 2014 161
- Tabl. 204 – Réunions des instances représentatives du personnel 162
- Tabl. 205 – Répartition des représentant-e-s du personnel par type d'instance 162
- Tabl. 206 – Décharges d'activité de service (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2015 162
- Tabl. 207 – Décharges d'activité de service attribuées par les organisations syndicales (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2015 163
- Tabl. 208 – Décharges d'activité de service à plein temps (en ETP) pour la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2015 163
- Tabl. 209 – Autorisations d'absence accordées aux représentants du personnel en 2015, au titre de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982, pour siéger au sein d'une instance nationale de concertation ou participer à une réunion de travail organisée par l'administration centrale, en nombre de journées 163
- Tabl. 210 – Locaux syndicaux mis à disposition des organisations syndicales au niveau national 163
- Tabl. 211 – Flux dans les quotités de travail des personnels permanents 167
- Tabl. 212 – Effectifs permanents par population et quotité de travail 167
- Tabl. 213 – Effectifs permanents par grade et quotité de travail 167
- Tabl. 214 – Congés des personnels permanents 168
- Tabl. 215 – Absences des personnels permanents 168
- Tabl. 216 – Congés des personnels contractuels 168
- Tabl. 217 – Absences des personnels contractuels 168
- Tabl. 218 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime » des personnels permanents 169
- Tabl. 219 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » des personnels permanents 169
- Tabl. 220 – Compte épargne-temps (CET) « nouveau régime » des personnels contractuels 170
- Tabl. 221 – Compte épargne-temps (CET) « historique » ou « ancien régime » des personnels contractuels 170
- Tabl. 222 – Taux horaires par niveau, en € 173
- Tabl. 223 – Taux de la cotisation d'assurance vieillesse au 1^{er} janvier 2015 174
- Tabl. 224 – Taux de la surcotisation de pension civile au 1^{er} janvier 2015 175

INDEX DES FIGURES

- Fig. 1 – Chercheur-e-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par âge atteint en 2015 22
- Fig. 2 – Personnels contractuels par âge atteint en 2015 23
- Fig. 3 – Chercheur-e-s permanent-e-s par corps 24
- Fig. 4 – Ingénieur-e-s permanent-e-s par corps 25
- Fig. 5 – Technicien-ne-s permanent-e-s par corps 26
- Fig. 6 – Part des chercheuses par corps et grade 32
- Fig. 7 – Part des ingénieures et techniciennes par corps et grade 32
- Fig. 8 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les femmes permanentes 39
- Fig. 9 – Cartographie des familles professionnelles (FP) pour les hommes permanents 39
- Fig. 10 – Proportion de femmes permanentes par famille professionnelle (FP) 40
- Fig. 11 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation, tous corps confondus 47
- Fig. 12 – Proportion de femmes permanentes selon la section d'évaluation et le corps 47
- Fig. 13 – Proportion de directeurs/trices de recherche parmi les chercheur-e-s selon la population 50
- Fig. 14 – Personnels permanents par région administrative 54
- Fig. 15 – Personnels contractuels par région administrative 54
- Fig. 16 – Âges moyens des chercheur-e-s et ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s selon l'institut, comparé à la moyenne 56
- Fig. 17 – Âge moyen des doctorant-e-s, des chercheur-e-s, des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s selon l'institut, comparé à la moyenne 56
- Fig. 18 – Proportion de femmes et d'hommes par corps et avantage masculin par institut 57
- Fig. 19 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut 58
- Fig. 20 – Répartition des ingénieur-e-s et technicien-ne-s contractuel-le-s par branche d'activité professionnelle (BAP) et par institut 58
- Fig. 21 – Mobilité des chercheur-e-s entre délégations régionales 67
- Fig. 22 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre délégations régionales 67
- Fig. 23 – Mobilité des chercheur-e-s entre instituts 68
- Fig. 24 – Mobilité des ingénieur-e-s et technicien-ne-s entre instituts 68
- Fig. 25 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par grade 79
- Fig. 26 – Écart d'âge au recrutement des chercheur-e-s par institut 79
- Fig. 27 – Écart d'âge au recrutement des lauréat-e-s des concours externes ingénieur-e-s et technicien-ne-s par corps 84
- Fig. 28 – Âge moyen des lauréat-e-s des concours chercheur-e-s par grade et par sexe 84
- Fig. 29 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des chercheur-e-s permanent-e-s 114
- Fig. 30 – Grille indiciaire et indice nouveau majoré moyen (INM) des ingénieur-e-s et technicien-ne-s permanent-e-s 114
- Fig. 31 – Taux d'accès à la formation par corps (ou corps équivalents) 131
- Fig. 32 – Taux d'accès à la formation par institut et par population 132
- Fig. 33 – Répartition des taux d'accès à la formation par branche d'activité professionnelle (BAP) 132
- Fig. 34 – Répartition des stagiaires CNRS en fonction du domaine de formation principal 132

INDEX DES DONNÉES PLURIANNUELLES

TYPES DE PERSONNELS

Effectifs par population (CH, I, T, A) depuis 1999 (permanents)
 Effectifs par sexe et population (CH, IT) depuis 1999 (permanents)
 Évolution de la part des femmes parmi les permanents par population depuis 1999 (en %)
 Effectifs de contractuels de droit public selon l'unité de mesure depuis 2007
 Évolution des effectifs de contractuels en CDI selon l'unité de décompte depuis 2011
 Effectifs de personnels contractuels de droit public par sexe depuis 2007 (au 31/12 et sur l'année)
 Effectifs de contractuels de droit public selon le motif de recrutement / le type de CDI / unité de mesure depuis 2007
 Évolution de la part des femmes parmi les contractuels de droit public depuis 2007 (en %)
 Évolution des effectifs permanents et contractuels de droit public selon l'unité de mesure depuis 2011
 Évolution de l'origine du financement selon la catégorie juridique depuis 2011 (contractuels)

ÂGES

Effectifs par tranche d'âges et population depuis 1999 (permanents)
 Effectifs par tranche d'âges et sexe depuis 1999 (permanents)
 Âges moyens par population (CH, I, T, A) depuis 1999 (permanents)
 Âges moyens par sexe depuis 1999 (permanents)
 Âges moyens par sexe (Au 31/12 et sur l'année) depuis 2008 (contractuels)

NATIONALITÉS

Effectifs de nationalité étrangère par population depuis 1999 (permanents)

GRADES, CORPS, CATÉGORIES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Effectifs par catégorie fonction publique (CFP) depuis 1999 (permanents)
 Effectifs par corps (CH, I, T) depuis 1999 (permanents)
 Effectifs de chercheurs par grade et par sexe depuis 2007 (permanents)
 Effectifs d'IT par corps et par sexe depuis 2007 (permanents)
 Évolution de la part des chercheuses par grade depuis 2007 (permanents)
 Évolution de la part des femmes IT par corps depuis 2007 (permanents)
 Avantage masculin depuis 2007 (permanents)

DIPLÔMES, MÉTIERS, DISCIPLINES

Effectifs Chercheurs par section du comité national depuis 2000 (permanents)
 Effectifs selon le type de lien entre la section d'évaluation du chercheur
 et la section de rattachement de son unité d'affectation depuis 2012 (permanents)
 Effectifs IT selon la famille professionnelle depuis 2002 (permanents)

RÉGIONS

Effectifs par délégation régionale de 1999 (permanents)

INSTITUTS ET LABORATOIRES

Effectifs par département scientifique (1999-2008) / institut (2009/2015)

MOBILITÉS STRUCTURELLE, CATÉGORIELLE, STATUTAIRE ET GÉOGRAPHIQUE

Mobilités géographiques par population depuis 1999

NOUVEAUX EMPLOIS OFFERTS À LA MOBILITÉ (NOEMI) ET FONCTIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE POURVUES (FSEP)

AFIP / NOEMI depuis 1999

FLUX D'ENSEMBLE

Entrées / Sorties par année et par population depuis 2007

ENTRÉES

Évolution du nombre de postes ouverts au recrutement chercheurs et IT depuis 2009
 Évolution des postes des examens professionnalisés réservés (EPR) par corps et par BAP depuis 2013
 Concours chercheurs depuis 2007 (grade, sexe, âge moyen)
 Concours chercheurs depuis 2007 (lauréats par grade/sexe ; part des lauréates ; composition des jurys)
 Concours IT depuis 2007 (corps, sexe, âge moyen)
 Concours IT depuis 2007 (lauréats par corps/sexe ; part des lauréates ; composition des jurys)

SORTIES

Évolution des effectifs selon le type de mobilité depuis 2010
 Effectifs en position de détachement par population depuis 1999
 Effectifs en position de mise à disposition depuis 1999
 Effectifs en position de disponibilité depuis 1999
 Évolution du nombre de départs définitifs depuis 2009
 Évolution du nombre de dossiers de pension en liquidation

LES PROMOTIONS DE CHERCHEUR-E-S

Promotions chercheurs par grade depuis 2007
 Promotions chercheurs par grade et sexe depuis 2007

LES PROMOTIONS D'INGÉNIEUR-E-S ET TECHNICIEN-NE-S

Évolution du nombre de promotions IT depuis 2011
 Promus IT selon le type de promotion depuis 2007
 Promus IT par type de promotion et par sexe depuis 2007

MÉDAILLES, ÉMÉRITAT ET CRISTAL

Évolution de la part des médaillées du CNRS depuis 2001 (en %)
Évolution de la part des lauréates du Cristal depuis 2001 (en %)

BILAN QUANTITATIF DE LA FORMATION PERMANENTE

Évolution du nombre de personnes formées entre depuis 2011
Stagiaires formés depuis 2011

TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENT-E-S STATUTAIRES CNRS

Évolution des taux d'accès à la formation par BAP depuis 2011

BUDGET DE LA FORMATION

Budget de la formation (€) depuis 2010

GESTION DE LA PROTECTION SOCIALE

Taux de fréquence et taux de gravité depuis 2013
Répartition des dossiers traités par motif d'expertise depuis 2011
Répartition des dossiers traités par spécialité médicale depuis 2011
Dossiers examinés en commission de réforme, par corps, depuis 2011

CONGÉS LIÉS À LA SANTÉ

Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents par sexe depuis 2011 (permanents)
Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents par sexe depuis 2011 (contractuels)

BILAN QUANTITATIF DES ACTIVITÉS DE MÉDIATION

Nombre de saisines par institut depuis 2011

L'APPLICATION DU PLAN D'ACTION DE LA POLITIQUE DU HANDICAP

Évolution des recrutements par voie contractuelle des personnels chercheurs et IT depuis 2010

LE BILAN DES SECTEURS DE DÉPENSE DE LA POLITIQUE SOCIALE

Évolution des secteurs de dépense de la politique sociale (€) depuis 2010

CONGÉS ET ABSENCES

Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé par sexe depuis 2011 (permanents)
Évolution du nombre de jours de congés et du nombre d'agents ayant pris au moins un jour de congé par sexe depuis 2011 (contractuels)
Évolution du nombre de jours d'absence par sexe depuis 2011 (permanents)
Évolution du nombre de jours d'absence par sexe depuis 2011 (contractuels)

Conception graphique et maquette : Jouve – www.jouve.com

Photo de la couverture :

Légende : © Erwan AMICE/CNRS Photothèque

Vue sous-marine de racines de palétuviers rouges, « *Rhizophora mangle* », dans une mangrove de la lagune de Xel-Ha, état de Yucatán au Mexique.

L'eau, plus douce en surface, ne se mélange pas ou peu avec celle plus salée du fond, ce qui la rend trouble. Ce cliché a été réalisé lors de la mission EGOMARS (*Embedded groundwater proxies in marine shells*) en 2010. Pour mieux comprendre et prédire comment les changements globaux (eutrophisation, changement climatique, espèces invasives...) affectent, ou en retour sont affectés par les écosystèmes marins et les cycles biogéochimiques, il est crucial d'étudier le fonctionnement des écosystèmes benthiques et pélagiques, avec une approche complète et intégrée, depuis les virus jusqu'aux prédateurs supérieurs.

Photo p. 1 : © CNRS Photothèque : Francis VERNHET

Document imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement.

Parution : novembre 2016





www.cnrs.fr

CNRS

3, rue Michel-Ange
75794 Paris Cedex 16

T 01 44 96 40 00

F 01 44 96 53 90